



**Dipartimento
di Economia**

Osservatorio sul
lavoro in somministrazione

Report trimestrale

Il lavoro in somministrazione in Italia

Quarto trimestre 2021



Gruppo di ricerca

Responsabili scientifici

Prof. Silvia Ciucciovino

Università degli Studi Roma Tre

Prof. Francesco Crespi

Università degli Studi Roma Tre

Prof. Alessandro Toscano

Università degli Studi Roma Tre

Ricercatori

Nicola Caravaggio

Università degli Studi Roma Tre

Fabiola Lamberti

Università degli Studi Roma Tre

Roberto Quaranta

Collegio Carlo Alberto

Sommario

Sommario.....	2
Principali evidenze.....	3
L'andamento del lavoro in somministrazione.....	5
Composizione per genere.....	6
Composizione per classi di età.....	8
Composizione per titolo di studio.....	11
Composizione per area geografica.....	13
Composizione per settore economico.....	16
Composizione per gruppi professionali.....	18
La somministrazione raffrontata con l'intera domanda del mercato del lavoro.....	22
I nuovi ingressi nel mercato del lavoro.....	28
Approfondimento: i percorsi lavorativi dei giovani dopo il loro ingresso nel mercato del lavoro.....	31
Approfondimento: i tassi di rientro e le transizioni lavorative dopo una cessazione.....	35
Nota metodologica.....	40
Unità di lavoro attivate (ULAT).....	45
Posizioni nette.....	46

Il lavoro in somministrazione in Italia

Quarto trimestre 2021

Principali evidenze

- Nel quarto trimestre 2021 il numero di lavoratori in somministrazione è stato pari a 622.230 occupati, di cui più di 112 mila a tempo indeterminato, il 18,2% del totale. Di questi, 75.108 (12,1%) avevano una missione a tempo indeterminato con l'azienda utilizzatrice.
- Rispetto al terzo trimestre 2021 la crescita congiunturale è stata pari al 2% con 12.370 posizioni attive in più.
- Il 32,8% (204.425) dei lavoratori occupati con contratto di somministrazione ha tra i 25 e i 34 anni, mentre i più giovani (15-24 anni), che rappresentano il 23,1% del totale, sono la classe cresciuta di più rispetto al quarto trimestre 2020 (+31,3%).
- Tra le principali caratteristiche degli occupati tramite agenzie per il lavoro emerge come il 56,5% possieda un titolo di studio secondario superiore o terziario e il 12,7% una laurea.
- Le missioni si concentrano nel 69,3% dei casi nel Nord del paese.
- Il 46,8% dei lavoratori in somministrazione è attivo nel settore dell'industria, che rappresenta il settore trainante, seguito da quello dei servizi con il 33,1%. Il settore alberghiero e della ristorazione, particolarmente colpito nel 2020 a causa del *lockdown*, non è ancora riuscito a raggiungere i valori pre-pandemici del 2019.
- Il 52,5% degli occupati in somministrazione è impiegato tra gli *artigiani*, *operai specializzati* o nelle *professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi* o ancora nelle *professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* e nelle *professioni tecniche o scientifiche*. La restante quota è rappresentata da figure meno specializzate, come i *conduttori di impianti*, *operai di macchinari fissi e mobili nonché conducenti di veicoli* (20,8%) *professioni non qualificate* (26,7%).
- Nel periodo osservato si è registrata una forte crescita tendenziale delle professioni altamente qualificate, +56,6% rispetto al quarto trimestre 2020.
- Nel quarto trimestre 2021 sono stati attivati oltre 370 mila contratti in somministrazione, con una crescita del 26,8% rispetto alle attivazioni avvenute nel medesimo trimestre del 2020. Una crescita superiore di 1,6 p.p. rispetto a quella registrata nell'intero mercato del lavoro subordinato.

Approfondimento: i percorsi lavorativi dei giovani dopo il loro ingresso nel mercato del lavoro

- Nell'approfondimento sui percorsi lavorativi dei giovani dopo il loro ingresso nel mercato del lavoro prendendo in considerazione i lavoratori che sono entrati nel mercato del lavoro con un contratto di somministrazione (MIS) nel periodo 2016-2019 (l'8,3% del totale), i dati mostrano buone probabilità di raggiungere un CTI sia ad un anno (8,4%) che a due (20,6%).
- Osservando le probabilità di essere occupati ad uno e due anni dall'ingresso nel mercato del lavoro, l'apprendistato rappresenta la tipologia contrattuale con i valori più elevati. Infatti, nel periodo 2012-2015 le probabilità di essere occupati ad uno e due anni erano pari, rispettivamente, al 72,7% e al 70%.
- Guardando ai giovani lavoratori entrati con un CTD, nel periodo 2016-2019 le probabilità di essere occupati sono pari al 77,4% dopo un anno e al 46,2% dopo due. La continuità lavorativa a due anni dalla precedente esperienza è più elevata per coloro che entrano nel mondo del lavoro tramite contratto di agenzia: il 58% risulta infatti ancora attivo.

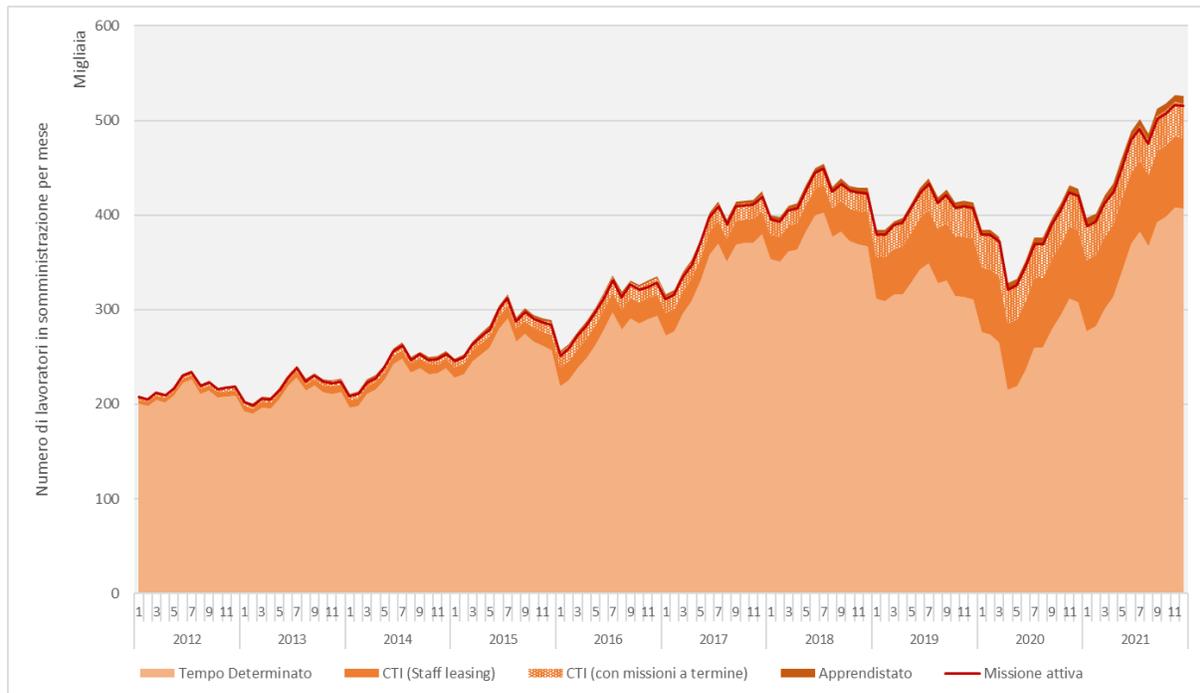
Approfondimento: i tassi di rientro e le transizioni lavorative dopo una cessazione

- Nell'approfondimento sui tassi di rientro e le transizioni lavorative dopo una cessazione emerge che i lavoratori che vedono terminare un contratto di somministrazione nel 75% dei casi ottengono una nuova contrattualizzazione entro i successivi 30 giorni.
- La differenza rispetto ai lavoratori che vedono terminare un contratto alle dirette dipendenze dei datori di lavoro appare sempre consistente, anche in un anno particolarmente difficile come il 2020 la somministrazione ha fatto registrare tassi di rientro migliori rispetto ai contratti direttamente subordinato. Infatti, per le cessazioni avvenute nell'anno di esplosione della crisi pandemica, dopo un anno il 91,6% (91,7% per i CTD) dei lavoratori che aveva cessato una missione ha ottenuto almeno un'altra contrattualizzazione mentre fuori dalla somministrazione il tasso di rientro si è arrestato al 79,3% (85,6% per i CTD).

L'andamento del lavoro in somministrazione

Nel quarto trimestre 2021 il numero di lavoratori con almeno un giorno contrattualizzato nella forma della somministrazione è stato pari a 622.230 unità rappresentando sino ad ora il numero più elevato mai raggiunto. Di questi il 18,2% aveva un contratto a tempo indeterminato o di tipo *staff leasing* (12,1%) o con missioni a termine (6,1%). L'80,5% dei lavoratori in somministrazione aveva un contratto a tempo determinato mentre l'1,2% uno di apprendistato¹.

Grafico 1 Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale (serie mensile 2012 - IV trim. 2021)



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

Nel mese di dicembre 2021 il numero di lavoratori con almeno un giorno contrattualizzato con un'agenzia per il lavoro è stato pari a 525.519. In totale si sono registrati 110.819 lavoratori con contratto a tempo indeterminato, pari al 21,1% del totale, di cui 74.074 (14,1%) in *staff leasing* e 36.745 (7%) con contratti a cui erano associate missioni a termine. Più di 400 mila lavoratori, invece, avevano un contratto di somministrazione a tempo determinato (77,5%), mentre poco più di 7.000 (1,4%) erano in somministrazione con un contratto di apprendistato. Nell'ultimo trimestre analizzato il picco nel numero di lavoratori in somministrazione è stato

¹ Nell'analisi qui presentata il dato sullo stock mensile fa riferimento a tutti i lavoratori che nell'arco del mese di riferimento hanno avuto almeno un giorno contrattualizzato con un'agenzia per il lavoro; il dato trimestrale considera tutti i lavoratori che hanno avuto almeno un giorno contrattualizzato con un'agenzia per il lavoro nel trimestre analizzato; il dato annuale è ottenuto come media degli stock mensili.

raggiunto nel mese di novembre con 527.313 rappresentando quello che storicamente, sino ad ora, ha visto all'attivo il maggior numero di lavoratori.

Da sottolineare come la quota di lavoratori contrattualizzati con un contratto a tempo indeterminato nella somministrazione abbia mostrato una contrazione durante il 2021 passando dal 28,2% (2020) al 23,8%. A queste contrazioni ha invece fatto contro un forte aumento nel numero di lavoratori assunti con contratti a tempo determinato - la quota è passata dal 69,9% del 2020 al 74,7% del 2021, il cui utilizzo aveva invece subito una forte contrazione a partire dalle metà del 2018 in seguito agli interventi del c.d. Decreto Dignità (D.L. 12 luglio 2018, n. 87) a cui si sono poi aggiunti gli effetti legati alla crisi pandemica.

Tabella 1 Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale 2012 - Il trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)

	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,523	217,401	99.5%	4,774	2.2%	3,647	1.7%	209,315	95.8%	788	0.4%
2013	220,547	218,100	98.9%	6,640	3.0%	4,949	2.2%	208,132	94.4%	826	0.4%
2014	242,366	239,494	98.8%	8,966	3.7%	6,224	2.6%	225,843	93.2%	1,334	0.6%
2015	284,349	280,679	98.7%	13,160	4.6%	9,703	3.4%	259,446	91.2%	2,042	0.7%
2016	306,839	301,825	98.4%	20,963	6.8%	16,507	5.4%	267,394	87.1%	1,976	0.6%
2017	382,147	377,262	98.7%	24,135	6.3%	17,387	4.5%	337,908	88.4%	2,717	0.7%
2018	425,903	420,963	98.8%	30,267	7.1%	18,134	4.3%	373,381	87.7%	4,122	1.0%
2019	410,571	405,145	98.7%	55,032	13.4%	27,348	6.7%	322,415	78.5%	5,776	1.4%
2020	381,505	374,900	98.3%	72,397	19.0%	35,470	9.3%	266,685	69.9%	6,954	1.8%
2021	472,600	462,924	98.0%	75,489	16.0%	36,759	7.8%	353,143	74.7%	7,209	1.5%
IV trimestre 2021											
Ottobre	517,472	507,052	98.0%	75,108	14.5%	37,011	7.2%	398,021	76.9%	7,332	1.4%
Novembre	527,313	516,620	98.0%	74,685	14.2%	37,154	7.0%	408,148	77.4%	7,326	1.4%
Dicembre	525,519	515,262	98.0%	74,074	14.1%	36,745	7.0%	407,355	77.5%	7,345	1.4%
Trimestre	622,330	612,326	98.4%	75,108	12.1%	37,661	6.1%	500,728	80.5%	7,696	1.2%

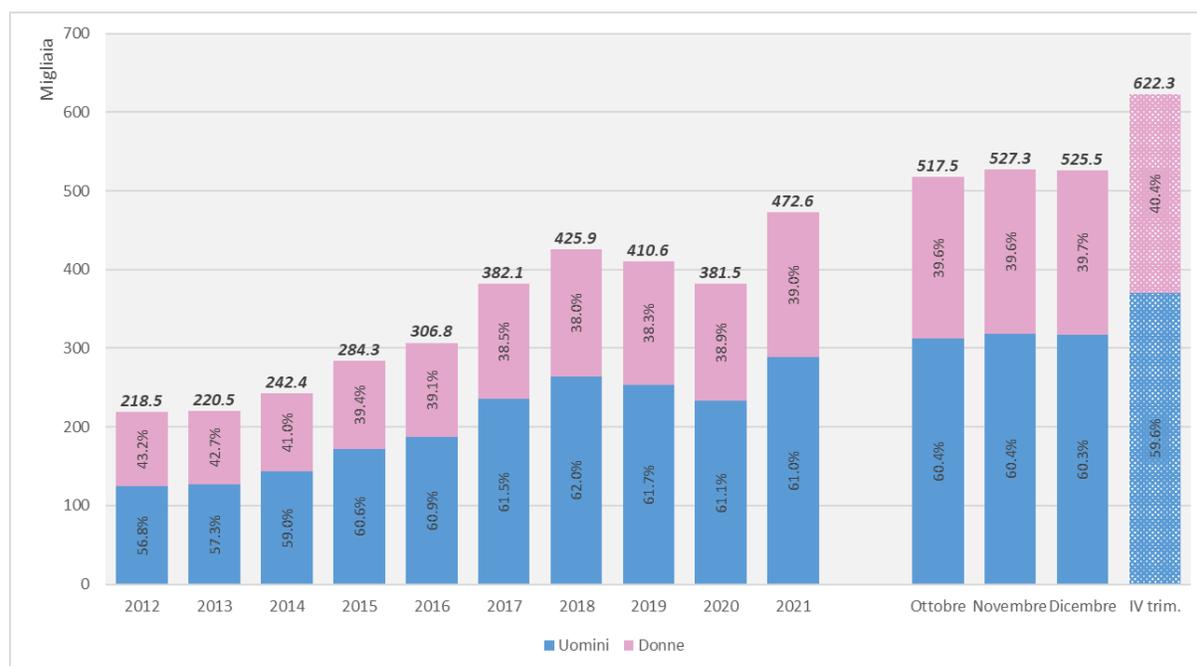
Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile.

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

Composizione per genere

Nel terzo trimestre 2021 il 59,6% (370.643) dei lavoratori in somministrazione era composto da uomini mentre il 40,4% (251.687) da donne - una ripartizione, questa, divenuta piuttosto stabile a partire dal 2015. Il 20,3% degli uomini aveva un contratto a tempo indeterminato mentre il 78,2% uno a termine. La quota di donne con contratti a tempo indeterminato è invece stata più bassa, pari al 15,2% a fronte di una maggior quota dei contratti a termine (83,8%).

Grafico 2 Lavoratori in somministrazione per genere, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale 2012 - IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)



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.

Con riferimento al singolo mese di dicembre 2021, il 60,3% (317.031) dei lavoratori in somministrazione erano uomini, mentre il 39,7% (208.488) donne. La quota maschile è rimasta stabile in tutti e tre i mesi dell'ultimo trimestre. In questo mese, il 23,1% degli uomini in somministrazione (73.360) aveva un contratto a tempo indeterminato contro il 15,3% delle donne (38.461). Viceversa, la quota del tempo determinato è risultata essere maggiore per le donne, con l'81% (168.903), mentre per gli uomini è stata pari al 75,2% (238.453).

Tabella 2 Lavoratori in somministrazione per genere e tipologia contrattuale, valori assoluti e quote percentuali (IV trim. 2021, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
			Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
Donne	Ottobre	204,802	200,291	97.8%	24,700	12.1%	13,273	6.5%	164,665	80.4%	2,165	1.1%
	Novembre	208,839	204,243	97.8%	24,538	11.7%	13,286	6.4%	168,831	80.8%	2,184	1.0%
	Dicembre	208,488	204,081	97.9%	24,317	11.7%	13,143	6.3%	168,903	81.0%	2,126	1.0%
	IV trimestre	251,687	247,423	98.3%	25,038	9.9%	13,423	5.3%	211,029	83.8%	2,197	0.9%
Uomini	Ottobre	312,670	306,761	98.1%	50,408	16.1%	23,738	7.6%	233,357	74.6%	5,168	1.7%
	Novembre	318,474	312,377	98.1%	50,148	15.7%	23,868	7.5%	239,317	75.1%	5,142	1.6%
	Dicembre	317,031	311,181	98.2%	49,758	15.7%	23,602	7.4%	238,453	75.2%	5,220	1.6%
	IV trimestre	370,643	364,904	98.5%	51,207	13.8%	24,239	6.5%	289,699	78.2%	5,499	1.5%
Totale	Ottobre	517,472	507,052	98.0%	75,108	14.5%	37,011	7.2%	398,022	76.9%	7,333	1.4%
	Novembre	527,313	516,620	98.0%	74,686	14.2%	37,154	7.0%	408,148	77.4%	7,326	1.4%
	Dicembre	525,519	515,262	98.0%	74,075	14.1%	36,745	7.0%	407,356	77.5%	7,346	1.4%
	IV trimestre	622,330	612,327	98.4%	76,245	12.3%	37,662	6.1%	500,728	80.5%	7,696	1.2%

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

Tra il terzo e il quarto trimestre 2021 il numero di lavoratori in somministrazione è cresciuto del 2%, facendo registrare più di 12 mila nuove posizioni lavorative. La crescita maggiore sia in termini assoluti che percentuali è stata registrata per le donne, con poco più di 9 mila nuove posizioni, +3,7% in termini percentuali. Il gruppo degli uomini, invece, cresciuto di 3.302 unità, ha fatto registrare una variazione percentuale dello 0,9%.

Comparando il terzo trimestre 2021 con il medesimo del 2020 emerge una crescita di posizioni lavorative pari al 23,7% su base annua (quasi 120 mila unità in più). In termini assoluti si sono registrate 65.806 nuove posizioni per gli uomini e 53.294 per le donne. Scendendo al dettaglio mensile, a dicembre 2021, la variazione congiunturale è stata lievemente negativa e pari al -0,3% mentre quella tendenziale del 22,8%.

Tabella 3 Lavoratori in somministrazione per genere, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (IV trim. 2021, serie mensile)

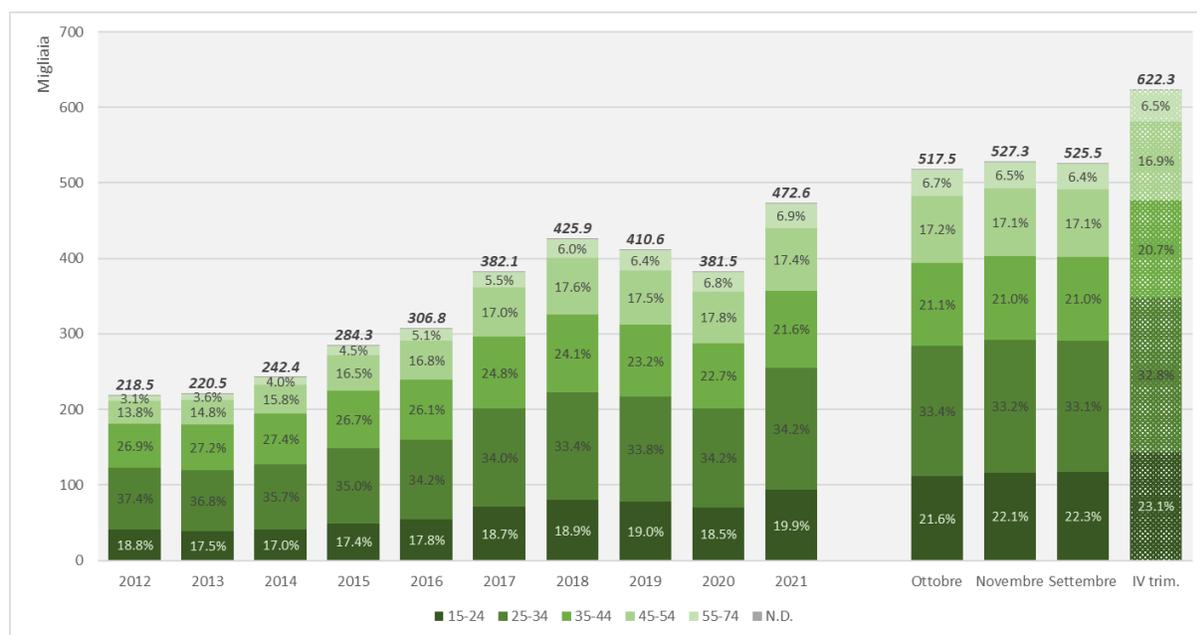
	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Donne	Ottobre	204,802	3,393	1.7%	43,446	26.9%
	Novembre	208,839	4,037	2.0%	41,769	25.0%
	Dicembre	208,488	-351	-0.2%	42,289	25.4%
	IV trimestre	251,687	9,068	3.7%	53,294	26.9%
Uomini	Ottobre	312,670	2,035	0.7%	61,607	24.5%
	Novembre	318,474	5,804	1.9%	54,359	20.6%
	Dicembre	317,031	-1,443	-0.5%	55,237	21.1%
	IV trimestre	370,643	3,302	0.9%	65,806	21.6%
Totale	Ottobre	517,472	5,428	1.1%	105,053	25.5%
	Novembre	527,313	9,841	1.9%	96,129	22.3%
	Dicembre	525,519	-1,794	-0.3%	97,526	22.8%
	IV trimestre	622,330	12,370	2.0%	119,100	23.7%

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

Composizione per classi di età

Nel quarto trimestre 2021 il 32,8% (204.425) dei lavoratori in somministrazione aveva tra i 25 e i 34 anni rappresentando la classe d'età con la quota maggiore. Seguono i giovani lavoratori tra i 15 e i 24 anni con il 23,1% (143.494) e quelli tra i 35 e i 44 anni con il 20,7% (128.629). La classe 45-54 anni rappresentava il 16,9% (105.118) mentre quella 55-74 il 6,5% (40.534) degli occupati in somministrazione. Guardando al solo mese di dicembre, le quote di ciascuna classe di età risultano essere in linea con il dato trimestrale. Al primo posto troviamo il gruppo 25-34 anni con il 33,1% (174.077) seguito dai gruppi 15-24 e 35-44, rispettivamente con il 22,3% e il 21%, chiudono la classifica le due classi di lavoratori più anziani 45-54 e 55-73, rispettivamente con il 17,1% e il 6,4%.

Grafico 3 Lavoratori in somministrazione per classe di età (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)



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 4 Lavoratori in somministrazione per classe di età, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)

Anno	Lavoratori	15-24		25-34		35-44		45-54		55-74	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,523	41,167	18.8%	81,637	37.4%	58,713	26.9%	30,191	13.8%	6,806	3.1%
2013	220,547	38,612	17.5%	81,188	36.8%	59,999	27.2%	32,742	14.8%	7,988	3.6%
2014	242,366	41,213	17.0%	86,625	35.7%	66,300	27.4%	38,410	15.8%	9,795	4.0%
2015	284,349	49,383	17.4%	99,397	35.0%	75,883	26.7%	46,850	16.5%	12,816	4.5%
2016	306,839	54,720	17.8%	104,848	34.2%	80,048	26.1%	51,656	16.8%	15,540	5.1%
2017	382,147	71,527	18.7%	129,792	34.0%	94,818	24.8%	64,975	17.0%	20,975	5.5%
2018	425,903	80,289	18.9%	142,267	33.4%	102,718	24.1%	75,062	17.6%	25,502	6.0%
2019	410,571	78,176	19.0%	138,631	33.8%	95,199	23.2%	72,030	17.5%	26,481	6.4%
2020	381,505	70,721	18.5%	130,451	34.2%	86,662	22.7%	67,762	17.8%	25,855	6.8%
2021	472,600	93,847	19.9%	161,651	34.2%	102,045	21.6%	82,404	17.4%	32,545	6.9%
Il trimestre 2021											
Ottobre	517,472	111,683	21.6%	173,011	33.4%	109,135	21.1%	88,992	17.2%	34,528	6.7%
Novembre	527,313	116,708	22.1%	175,123	33.2%	110,871	21.0%	90,019	17.1%	34,476	6.5%
Settembre	525,519	117,163	22.3%	174,077	33.1%	110,370	21.0%	89,934	17.1%	33,865	6.4%
Trimestre	622,330	143,494	23.1%	204,425	32.8%	128,629	20.7%	105,118	16.9%	40,534	6.5%

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.

Nel corso degli anni si è osservato un cambiamento, anche se lieve, della composizione per età dei lavoratori con contratti di agenzia. Infatti, si è assistito ad un aumento sia della quota di lavoratori più anziani tra i 45 e i

74 anni che di quella dei lavoratori più giovani (15-24) controbilanciate da una contrazione, nel tempo, nelle quote dei lavoratori tra i 25 e i 44 anni.

Quella dei giovani tra i 15 e i 24 anni è la classe di lavoratori che ha fatto registrare la variazione congiunturale maggiore tra il terzo e il quarto trimestre 2021 con 8,6 mila nuove posizioni e un tasso di crescita del 6,4%. Il dato tendenziale conferma la forte crescita di questa classe con oltre 34 mila nuove posizioni nel terzo trimestre 2021 rispetto allo stesso trimestre del 2020 e la maggiore crescita in termini percentuali (+31,3%). La classe 25-34 anni è quella che invece ha visto il maggior incremento tendenziale in termini assoluti con circa 36,5 mila posizioni attive in più e un tasso di crescita del 21,7%. Scendendo nel dettaglio mensile, i giovani tra i 15 e i 24 anni rimangono la classe più dinamica, avendo fatto registrare crescite congiunturali nei tre mesi del trimestre sempre positive, diversamente dalle altre classi. Anche in chiave tendenziale la crescita è stata consistente, e quella caratterizzata dalle percentuali maggiori è stata la classe di lavoratori 55-74 anni (31,1%). Come per il dato trimestrale, invece, la classe 25-34 è quella che ha mostrato, anche rispetto ai dati mensili, i maggiori incrementi in termini assoluti.

Tabella 5 Lavoratori in somministrazione per classe di età, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (IV trim. 2021, serie mensile)

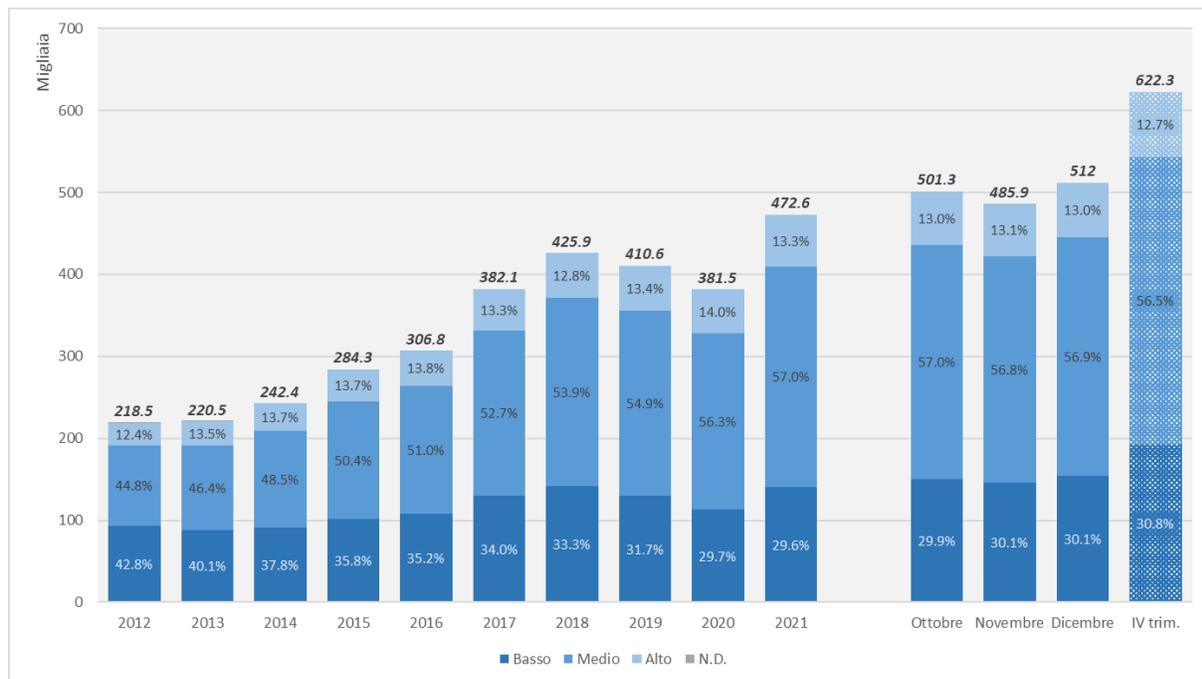
	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
15-24	Ottobre	111,683	3,581	3.3%	28,158	33.7%
	Novembre	116,708	5,025	4.5%	27,066	30.2%
	Dicembre	117,163	455	0.4%	26,624	29.4%
	IV trimestre	143,494	8,599	6.4%	34,229	31.3%
25-34	Ottobre	173,011	650	0.4%	34,671	25.1%
	Novembre	175,123	2,112	-3.4%	29,458	20.2%
	Dicembre	174,077	-1,046	4.4%	29,127	20.1%
	IV trimestre	204,425	1,664	0.8%	36,458	21.7%
35-44	Ottobre	109,135	942	0.9%	17,244	18.8%
	Novembre	110,871	1,736	1.6%	15,561	16.3%
	Dicembre	110,370	-501	-0.5%	16,503	17.6%
	IV trimestre	128,629	1,950	1.5%	19,591	18.0%
45-54	Ottobre	88,992	683	0.8%	16,900	23.4%
	Novembre	90,019	1,027	1.2%	15,938	21.5%
	Dicembre	89,934	-85	-0.1%	17,199	23.6%
	IV trimestre	105,118	1,020	1.0%	19,129	22.2%
55-74	Ottobre	34,528	-410	-1.2%	8,001	30.2%
	Novembre	34,476	-52	-0.2%	8,034	30.4%
	Dicembre	33,865	-611	-1.8%	8,008	31.0%
	IV trimestre	40,534	-845	-2.0%	9,620	31.1%
Totale	Ottobre	517,472	5,428	1.1%	105,053	25.5%
	Novembre	527,313	9,841	1.9%	96,129	22.3%
	Dicembre	525,519	-1,794	-0.3%	97,526	22.8%
	IV trimestre	622,330	50,888	9.1%	142,863	30.6%

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

Composizione per titolo di studio

Il 56,5% dei lavoratori in somministrazione nel terzo trimestre di osservazione aveva un titolo d'istruzione medio pari a 351.676 unità. Quelli con un titolo di studio basso il 30,8% (191.828), mentre la quota di lavoratori con un titolo di studio alto è stata pari al 12,7% (78.826). Per quanto concerne il solo mese di dicembre, invece, le quote rimangono pressoché identiche a quelle riferite al trimestre con 291.155 (56,9%) lavoratori con un titolo d'istruzione medio, 154.317 (30,1%) con uno medio e 66.573 (13%) con uno alto².

Grafico 4 Lavoratori in somministrazione per livello d'istruzione (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)



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'evoluzione storica mostra come la somministrazione abbia riguardato un numero crescente di lavoratori con livelli medi d'istruzione. Dal 2012 al 2021, infatti, la quota è cresciuta di oltre dodici p.p. passando dal 44,8% del 2012 al 57% del 2021. Di contro, si è contratta la quota dei lavoratori con livelli bassi d'istruzione, passati

² 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.

dal 42,8% del 2012 al 29,6% del 2021³. La quota dei lavoratori con livelli alti d'istruzione si è invece mantenuta storicamente più stabile crescendo di circa 1 p.p. tra il 2012 (12,4%) e il 2021 (13,3%).

Tabella 6 Lavoratori in somministrazione per titolo di studio, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)

Anno	Lavoratori	Basso		Medio		Alto	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,523	93,442	42.8%	97,968	44.8%	27,107	12.4%
2013	220,547	88,420	40.1%	102,380	46.4%	29,745	13.5%
2014	242,366	91,606	37.8%	117,668	48.5%	33,093	13.7%
2015	284,349	101,896	35.8%	143,366	50.4%	39,087	13.7%
2016	306,839	107,864	35.2%	156,537	51.0%	42,439	13.8%
2017	382,147	130,024	34.0%	201,292	52.7%	50,831	13.3%
2018	425,903	141,624	33.3%	229,605	53.9%	54,675	12.8%
2019	410,571	130,192	31.7%	225,205	54.9%	55,174	13.4%
2020	381,505	113,193	29.7%	214,947	56.3%	53,366	14.0%
2021	472,600	140,096	29.6%	269,613	57.0%	62,892	13.3%
IV trimestre 2021							
Ottobre	501,267	150,118	29.9%	285,740	57.0%	65,410	13.0%
Novembre	485,882	146,198	30.1%	275,984	56.8%	63,700	13.1%
Dicembre	512,044	154,317	30.1%	291,155	56.9%	66,573	13.0%
Trimestre	622,330	191,828	30.8%	351,676	56.5%	78,826	12.7%

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.

Tra il terzo e il quarto trimestre 2021 il numero di lavoratori in somministrazione con medi livelli d'istruzione è cresciuto dell'1,9% facendo registrare 6.545 nuove posizioni attive. I lavoratori con un livello d'istruzione basso sono aumentati dell'1,8% con 3.432 nuove posizioni, mentre i lavoratori con laurea hanno registrato la crescita percentuale maggiore, pari al 3,1%, con 2.392 nuove posizioni attive. Inoltre, mentre nel mese di dicembre si è registrata una contrazione congiunturale sia per i lavoratori con un titolo di studio basso che medio, l'andamento dei lavoratori con titolo di studio alto è stato sempre positivo nei tre mesi del trimestre considerato.

La variazione tendenziale tra il quarto trimestre 2021 e il corrispondente trimestre 2020 mostra 64 mila nuovi lavoratori con un medio livello d'istruzione ed una crescita percentuale del 22,3%. Per i lavoratori con livelli bassi d'istruzione la crescita è stata del 28,2% con poco più di 42 mila nuove posizioni mentre per il gruppo di lavoratori con alti livelli d'istruzione la crescita è stata del 19,6% con 11,8 mila unità in più.

³ La contrazione di tale quota a vantaggio di quella successiva è attribuibile in parte anche alla progressione educativa degli stessi lavoratori.

Tabella 7 Lavoratori in somministrazione per titolo di studio, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (IV trim. 2021, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Basso	Ottobre	156,806	2,489	1.6%	34,320	28.0%
	Novembre	160,284	3,478	2.2%	33,417	26.3%
	Dicembre	159,257	-1,027	-0.6%	34,327	27.5%
	IV trimestre	191,828	3,432	1.8%	42,191	28.2%
Medio	Ottobre	293,787	2,632	0.9%	58,922	25.1%
	Novembre	299,182	5,395	1.8%	52,513	21.3%
	Dicembre	298,025	-1,157	-0.4%	52,988	21.6%
	IV trimestre	351,676	6,545	1.9%	64,012	22.3%
Alto	Ottobre	66,879	306	0.5%	11,811	21.4%
	Novembre	67,847	968	1.4%	10,198	17.7%
	Dicembre	68,237	390	0.6%	10,211	17.6%
	IV trimestre	78,826	2,392	3.1%	11,811	19.6%
Totale	Ottobre	517,472	5,428	1.1%	105,053	25.5%
	Novembre	527,313	9,841	1.9%	96,129	22.3%
	Dicembre	525,519	-1,794	-0.3%	97,526	22.8%
	IV trimestre	622,330	12,370	2.0%	119,100	23.7%

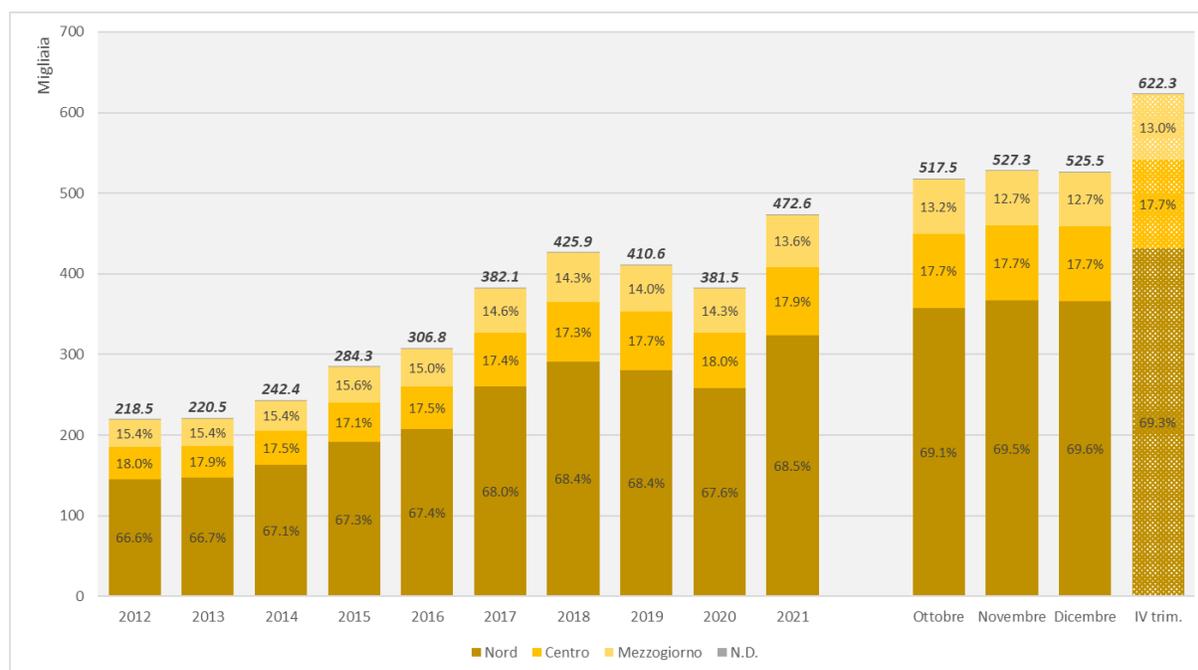
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Composizione per area geografica

I lavoratori in somministrazione lavorano prevalentemente nel Nord del Paese⁴ con il 69,3% del totale nel quarto trimestre 2021 corrispondente a 431.217 unità. Nel Centro della penisola si concentra il 17,7% (109.896) dei lavoratori, mentre nel Mezzogiorno il 13% (81.179). Nel mese di dicembre la distribuzione è rimasta pressoché identica con 365.554 (69,6%) lavoratori nel Nord, 93.158 (17,7%) nel Centro e 66.768 (12,7%) nel Mezzogiorno. Dal 2012 al 2021 non si sono osservate modifiche nella composizione geografica.

⁴ Il dato relativo alla collocazione geografica fa riferimento alle aziende (datori di lavoro) utilizzatrici.

Grafico 5 Lavoratori in somministrazione per area geografica (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)



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 8 Lavoratori in somministrazione per area geografica, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)

Anno	Lavoratori	Nord		Centro		Mezzogiorno	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,523	145,507	66.6%	39,295	18.0%	33,721	15.4%
2013	220,547	147,113	66.7%	39,472	17.9%	33,955	15.4%
2014	242,366	162,687	67.1%	42,391	17.5%	37,285	15.4%
2015	284,349	191,426	67.3%	48,664	17.1%	44,260	15.6%
2016	306,839	206,958	67.4%	53,794	17.5%	46,087	15.0%
2017	382,147	259,890	68.0%	66,443	17.4%	55,812	14.6%
2018	425,903	291,181	68.4%	73,724	17.3%	60,975	14.3%
2019	410,571	280,657	68.4%	72,493	17.7%	57,392	14.0%
2020	381,505	257,946	67.6%	68,799	18.0%	54,738	14.3%
2021	472,600	323,751	68.5%	84,425	17.9%	64,365	13.6%
IV trimestre 2021							
Ottobre	517,472	357,598	69.1%	91,462	17.7%	68,374	13.2%
Novembre	527,313	366,730	69.5%	93,366	17.7%	67,178	12.7%
Dicembre	525,519	365,554	69.6%	93,158	17.7%	66,768	12.7%
Trimestre	622,330	431,217	69.3%	109,896	17.7%	81,179	13.0%

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.

Nel quarto trimestre 2021 la crescita congiunturale dei lavoratori in somministrazione nel Nord del paese è stata del 3,3% con 13.813 occupati in più rispetto al trimestre precedente. Nel Centro la crescita è stata del 2,5% con 2.724 occupati in più mentre nel Mezzogiorno si è registrata una forte contrazione, pari al -4,9% con oltre 4 mila occupati in meno. Tale contrazione, particolarmente acuta nel mese di ottobre (-4,5%) è verosimilmente attribuibile alla contrazione stagionale successiva al periodo estivo. Nel mese di dicembre 2021 la crescita congiunturale dei lavoratori è stata leggermente negativa in tutte e tre le macroaree: -0,3% nel Nord, -0,2% nel Centro e -0,6% nel Mezzogiorno.

Tabella 9 Lavoratori in somministrazione per area geografica, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (IV trim. 2021, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Nord	Ottobre	357,598	6,890	2.0%	78,774	28.3%
	Novembre	366,730	9,132	2.6%	73,066	24.9%
	Dicembre	365,554	-1,176	-0.3%	72,807	24.9%
	IV trimestre	431,217	13,813	3.3%	88,920	26.0%
Centro	Ottobre	91,462	1,723	1.9%	16,861	22.6%
	Novembre	93,366	1,904	2.1%	14,748	18.8%
	Dicembre	93,158	-208	-0.2%	15,379	19.8%
	IV trimestre	109,896	2,724	2.5%	18,902	20.8%
Mezzogiorno	Ottobre	68,374	-3,217	-4.5%	9,432	16.0%
	Novembre	67,178	-1,196	-1.7%	8,314	14.1%
	Dicembre	66,768	-410	-0.6%	9,379	16.3%
	IV trimestre	81,179	-4,192	-4.9%	9,432	16.2%
Totale	Ottobre	517,472	5,428	1.1%	105,053	25.5%
	Novembre	527,313	9,841	1.9%	96,129	22.3%
	Dicembre	525,519	-1,794	-0.3%	97,526	22.8%
	IV trimestre	622,330	12,370	2.0%	119,100	23.7%

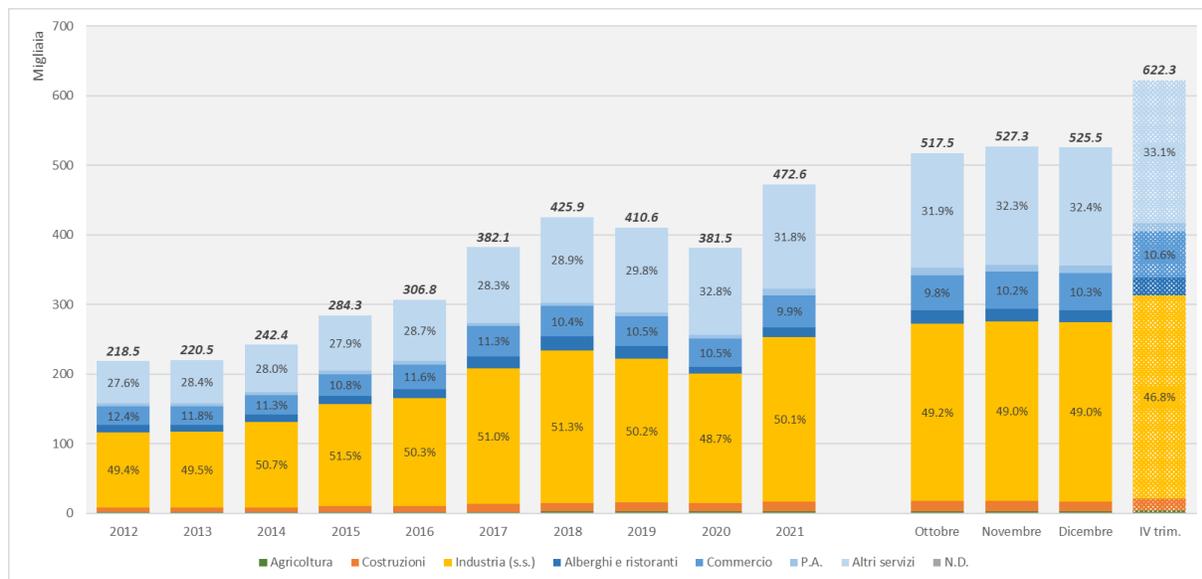
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La crescita tendenziale è stata particolarmente forte nel Nord, sia in termini percentuali (+26%), che assoluti, con circa 89 mila posizioni attive in più nel quarto trimestre 2021 rispetto allo stesso trimestre nel 2020. Nel Centro la crescita percentuale è stata pari al 20,8% con quasi 19 mila posizioni in più, mentre nel Mezzogiorno i nuovi occupati in somministrazione sono stati inferiori alle 10 mila unità, in crescita del 16,2%. Guardando al mese di dicembre le variazioni percentuali sono generalmente in linea con quelle osservate sull'intero trimestre. Nel Nord si sono avute 72.807 (+24,9%) nuove posizioni attive, nel Centro 15.379 (+20,8%) mentre nel Mezzogiorno 9.379 (+16,3%).

Composizione per settore economico

I lavoratori in somministrazione sono impiegati dagli utilizzatori prevalentemente nel settore dell'industria in senso stretto e nei servizi⁵. Nel primo gruppo, si colloca il 46,8% dei lavoratori in somministrazione nel quarto trimestre 2021 con oltre 257 mila unità. Nel secondo gruppo confluisce il 32,4% dei lavoratori in somministrazione con poco più di 205 mila unità. Dietro questi due gruppi, con una quota del 10,6% si attesta il commercio con 66.027 mila posizioni. Il settore degli alberghi e dei ristoranti conta invece 26.247 lavoratori, pari al 4,2% del totale della somministrazione. Per tale comparto, uno dei più colpiti dagli effetti della crisi pandemica, anche per il quarto trimestre 2021 i dati si attestano ancora inferiori rispetto ai livelli pre-pandemici. Il comparto delle costruzioni e della Pubblica Amministrazione (PA) fanno registrare quote pari, rispettivamente, al 2,8% e 1,9%, mentre quello agricolo rappresenta solo lo 0,6% dei lavoratori in somministrazione nel quarto trimestre 2021.

Grafico 6 Lavoratori in somministrazione per settore economico (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)



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.

Nell'andamento dal 2012 al 2021 non emergono consistenti modifiche nella composizione dei lavoratori in somministrazione per macrosettori economici, se non un lieve aumento della quota relativa ai servizi negli anni più recenti.

⁵ Il dato relativo alla suddivisione per settori economici fa riferimento alle aziende (datori di lavoro) utilizzatrici.

Tabella 10 Lavoratori in somministrazione per settore economico, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)

Anno	Lavoratori	Agricoltura		Alberghi e ristoranti		Commercio		Costruzioni		Industria (s.s.)		P.A.		Altri servizi	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,523	1,650	0.8%	10,226	4.7%	27,003	12.4%	6,666	3.1%	108,028	49.4%	4,557	2.1%	60,395	27.6%
2013	220,547	2,002	0.9%	10,272	4.7%	25,962	11.8%	6,093	2.8%	109,101	49.5%	4,583	2.1%	62,534	28.4%
2014	242,366	2,264	0.9%	10,963	4.5%	27,274	11.3%	6,430	2.7%	122,855	50.7%	4,675	1.9%	67,907	28.0%
2015	284,349	1,895	0.7%	12,760	4.5%	30,695	10.8%	8,101	2.8%	146,463	51.5%	5,101	1.8%	79,335	27.9%
2016	306,839	1,848	0.6%	13,060	4.3%	35,704	11.6%	8,916	2.9%	154,311	50.3%	4,858	1.6%	88,145	28.7%
2017	382,147	2,201	0.6%	17,042	4.5%	43,358	11.3%	11,743	3.1%	194,772	51.0%	4,785	1.3%	108,248	28.3%
2018	425,903	2,510	0.6%	20,451	4.8%	44,285	10.4%	12,600	3.0%	218,315	51.3%	4,475	1.1%	123,270	28.9%
2019	410,571	2,798	0.7%	18,624	4.5%	43,021	10.5%	12,930	3.1%	206,016	50.2%	4,921	1.2%	122,262	29.8%
2020	381,505	2,749	0.7%	10,313	2.7%	40,074	10.5%	11,798	3.1%	185,802	48.7%	5,485	1.4%	125,287	32.8%
2021	472,600	2,800	0.6%	13,252	2.8%	46,621	9.9%	14,027	3.0%	236,644	50.1%	9,062	1.9%	150,196	31.8%
IV trimestre 2021															
Ottobre	517,472	3,127	0.6%	19,208	3.7%	50,538	9.8%	14,664	2.8%	254,462	49.2%	10,433	2.0%	165,042	31.9%
Novembre	527,313	3,003	0.6%	17,284	3.3%	53,677	10.2%	14,833	2.8%	258,206	49.0%	10,140	1.9%	170,170	32.3%
Dicembre	525,519	2,724	0.5%	16,725	3.2%	54,230	10.3%	14,456	2.8%	257,355	49.0%	9,913	1.9%	170,118	32.4%
Trimestre	622,330	3,900	0.6%	26,247	4.2%	66,027	10.6%	17,401	2.8%	291,356	46.8%	11,648	1.9%	205,751	33.1%

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.

Osservando le variazioni congiunturali, il settore del commercio ha fatto registrare tra il terzo e il quarto trimestre 2021 la maggiore crescita assoluta in termini congiunturali con 3.815 posizioni in più, pari al 6,1%. Seguono il settore dei servizi con 3.568 posizioni (+1,8%) e quello dell'industria in senso stretto con 3.263 (+1,1%). Il settore alberghiero e della ristorazione è quello che ha fatto registrare, come per il trimestre precedente, la maggiore crescita congiunturale in chiave percentuale, pari al 12%, corrispondente a 2.808 nuove unità in termini assoluti. Il settore PA ha visto un aumento nelle posizioni attive pari a circa 300 unità (+1,8%). Il settore delle costruzioni, nonostante il traino rappresentato dal bonus edilizio, ha fatto registrare una contrazione del -2,5% con circa 500 unità in meno rispetto al terzo trimestre. Infine, il settore agricolo è quello che ha fatto registrare la maggior contrazione, pari a circa mille unità in meno, è una contrazione del -19,3%.

Osservando le variazioni tendenziali per il quarto trimestre 2021, la maggiore crescita in termini assoluti si è avuta per il settore dell'industria con oltre 62 mila posizioni in più rispetto al quarto trimestre 2020, in termini percentuali la crescita è stata del 27,2%. Il settore dei servizi è il secondo in termini di crescita assoluta con 27.131 posizioni in più (+15,2%). Il settore degli alberghi e dei ristoranti nonché quello della P.A. sono quelli con la maggior crescita percentuale, pari rispettivamente al 75,3% e al 61,3%.

Tabella 11 Lavoratori in somministrazione per settore economico, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (IV trim. 2021, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Agricoltura	Ottobre	3,127	-208	-6.2%	260	9.1%
	Novembre	3,003	-124	-4.0%	409	15.8%
	Dicembre	2,724	-279	-9.3%	-58	-2.1%
	IV trimestre	3,900	-930	-19.3%	-65	-1.6%
Alberghi e ristoranti	Ottobre	19,208	1,151	6.4%	6,240	48.1%
	Novembre	17,284	-1,924	-10.0%	7,287	72.9%
	Dicembre	16,725	-559	-3.2%	8,125	94.5%
	IV trimestre	26,247	2,808	12.0%	11,277	75.3%
Commercio	Ottobre	50,538	-65	-0.1%	8,632	20.6%
	Novembre	53,677	3,139	6.2%	10,309	23.8%
	Dicembre	54,230	553	1.0%	10,452	23.9%
	IV trimestre	66,027	3,815	6.1%	12,317	22.9%
Costruzioni	Ottobre	14,664	201	1.4%	1,846	14.4%
	Novembre	14,833	169	1.2%	1,599	12.1%
	Dicembre	14,456	-377	-2.5%	1,534	11.9%
	IV trimestre	17,401	-448	-2.5%	1,729	11.0%
Industria (s.s.)	Ottobre	254,462	3,289	1.3%	57,512	29.2%
	Novembre	258,206	3,744	1.5%	52,968	25.8%
	Dicembre	257,355	-851	-0.3%	53,164	26.0%
	IV trimestre	291,356	3,263	1.1%	62,283	27.2%
P.A.	Ottobre	10,433	-104	-1.0%	4,316	70.6%
	Novembre	10,140	-293	-2.8%	3,744	58.5%
	Dicembre	9,913	-227	-2.2%	3,432	53.0%
	IV trimestre	11,648	292	2.6%	4,426	61.3%
Altri servizi	Ottobre	165,042	1,164	0.7%	26,247	18.9%
	Novembre	170,170	5,128	3.1%	19,812	13.2%
	Dicembre	170,118	-52	0.0%	20,878	14.0%
	IV trimestre	205,751	3,568	1.8%	27,131	15.2%
Totale	Ottobre	517,472	5,428	1.1%	105,053	25.5%
	Novembre	527,313	9,841	1.9%	96,129	22.3%
	Dicembre	525,519	-1,794	-0.3%	97,526	22.8%
	IV trimestre	622,330	12,370	2.0%	119,100	23.7%

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

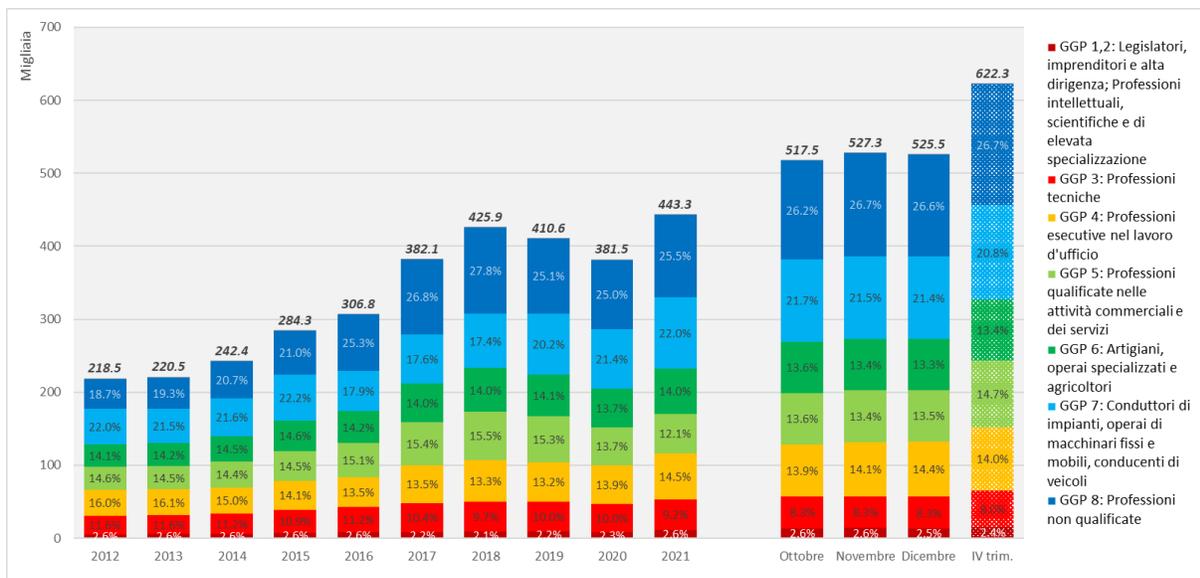
Composizione per gruppi professionali

Per quanto riguarda l'analisi per tipo di professione, nel Grafico 7 e nella Tabella 12 viene riportata la composizione degli occupati in somministrazione per Grandi Gruppi Professionali (GGP)⁶. Nel quarto trimestre 2021 oltre 166 mila lavoratori risultavano essere occupati tra le *professioni non qualificate* (GGP 8) rappresentando il 26,7% del totale degli occupati in somministrazione. Al secondo posto, in termini di quote, vi

⁶ Il dato relativo alla suddivisione per gruppi professionali fa riferimento alle aziende (datori di lavoro) utilizzatrici. Quello dei GGP rappresenta il primo livello di disaggregazione della classificazione professionale adottata dall'Istat, la CP2011. Questo livello si compone di 9 gruppi. Nell'analisi qui proposta, come riportato nella didascalia del Grafico 7, vengono considerati 8 gruppi escludendo l'ultimo, relativo alle forze armate, poiché non utilizzato nell'ambito della somministrazione.

sono i *conduttori di impianti, gli operati di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli* (GGP 7) con il 20,8% (129.428). A seguire si trovano le *professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi* (GGP 5) con il 14,7% (91.540), le *professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* (GGP 4) con il 14% (86.853), e gli *artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori* (GGP 6) con il 13,4% (83.155). Concludono le *professioni tecniche* (GGP 3) con l'8% (49.810) e quelle *altamente specializzate* (GGP 2) - quest'ultime accorpate con quelle del primo GGP comprendente principalmente organi dirigenziali (GGP 1) - con il 2,4% (15.230). Osservando il dato mensile la composizione ricalca quella trimestrale con un lieve incremento della quota del GGP7 (21,4%) a fronte di un calo del GGP5 (13,5%).

Grafico 7 Lavoratori in somministrazione per grande gruppo professionale (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)



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.

Guardando ai dati che vanno dal 2012 al 2021, la composizione professionale dei lavoratori in somministrazione non sembra aver mostrato particolari variazioni fatto salvo per l'ultimo gruppo professionale, il GGP8, per il quale la quota è aumentata a partire dal 2016.

Tabella 12 Lavoratori in somministrazione per grande gruppo professionale, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2012 al IV trim. 2021 e mensile nel IV trim. 2021)

Anno	Lavoratori	GGP 1, 2		GGP 3		GGP 4		GGP 5		GGP 6		GGP 7		GGP 8	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,523	5,585	2.6%	25,401	11.6%	34,969	16.0%	32,006	14.6%	30,857	14.1%	47,982	22.0%	40,954	18.7%
2013	220,547	5,706	2.6%	25,684	11.6%	35,490	16.1%	31,872	14.5%	31,322	14.2%	47,508	21.5%	42,578	19.3%
2014	242,366	6,214	2.6%	27,079	11.2%	36,335	15.0%	34,862	14.4%	35,041	14.5%	52,311	21.6%	50,221	20.7%
2015	284,349	7,444	2.6%	31,001	10.9%	40,118	14.1%	41,101	14.5%	41,645	14.6%	63,092	22.2%	59,678	21.0%
2016	306,839	8,028	2.6%	34,468	11.2%	41,290	13.5%	46,457	15.1%	43,569	14.2%	55,061	17.9%	77,756	25.3%
2017	382,147	8,506	2.2%	39,899	10.4%	51,422	13.5%	58,975	15.4%	53,314	14.0%	67,284	17.6%	102,602	26.8%
2018	425,903	8,849	2.1%	41,406	9.7%	56,785	13.3%	66,172	15.5%	59,751	14.0%	74,312	17.4%	118,499	27.8%
2019	410,571	9,012	2.2%	40,938	10.0%	54,127	13.2%	62,809	15.3%	57,730	14.1%	82,887	20.2%	102,953	25.1%
2020	381,505	8,639	2.3%	38,098	10.0%	53,139	13.9%	52,083	13.7%	52,391	13.7%	81,586	21.4%	95,460	25.0%
2021	443,282	11,721	2.6%	40,877	9.2%	64,077	14.5%	53,702	12.1%	62,050	14.0%	97,654	22.0%	113,103	25.5%
IV trimestre 2021															
Ottobre	517,472	13,585	2.6%	43,017	8.3%	71,916	13.9%	70,616	13.6%	70,304	13.6%	112,112	21.7%	135,824	26.2%
Novembre	527,313	13,871	2.6%	43,706	8.3%	74,100	14.1%	70,649	13.4%	70,486	13.4%	113,594	21.5%	140,810	26.7%
Dicembre	525,519	13,137	2.5%	43,654	8.3%	75,472	14.4%	70,837	13.5%	70,005	13.3%	112,528	21.4%	139,809	26.6%
Trimestre	622,330	15,230	2.4%	49,810	8.0%	86,853	14.0%	91,540	14.7%	83,155	13.4%	129,428	20.8%	166,218	26.7%

Legenda: GGP 1,2: Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. GGP 3: Professioni tecniche. GGP 4: Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio. GGP 5: Professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi. GGP 6: Artigiani, operai specializzati e agricoltori. GGP 7: Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli. GGP 8: Professioni non qualificate.

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.

Osservando le variazioni congiunturali, le professioni appartenenti al GGP5 sono quelle che hanno fatto registrare la crescita maggiore, sia in termini assoluti, con quasi 9 mila nuove posizioni attive, che percentuali (+8,1%). Con una certa distanza segue il GGP8 con circa 3 mila nuove posizioni e una crescita dell'1,8%. Più contenute sono state le crescite congiunturali dei GGP4 e GGP7, entrambi pari all'1,6%, rispettivamente con 1.391 e 1.989 posizioni in più. Il GGP3 ha avuto una crescita di poco superiore all'1% (+540 unità), similmente a quella avuta nei primi due gruppi (GGP 1 e 2) (+182 unità). Il GGP6 è l'unico gruppo professionale ad aver fatto registrare una contrazione congiunturale tra il terzo e il quarto trimestre 2021, pari al -1,9% e con oltre 1,5 mila posizioni in meno. In chiave tendenziale la maggior crescita assoluta è stata registrata nel GGP8 con quasi 30 mila nuove posizioni (+21,6%), seguito dal GGP7 con 24.336 (+23,2%) e dal GGP5 con 22.217 (+32%). La maggiore crescita in termini percentuali la si è avuta nel gruppo delle professioni maggiormente specializzate (GGP 1 e 2), cresciute rispetto al quarto trimestre 2020 del 56,6% con 5,5 mila posizioni in più.

Tabella 13 Lavoratori in somministrazione per grande gruppo professionale, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (IV trim. 2021, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
GGP 1, 2	Ottobre	13,585	26	0.2%	5,044	59.1%
	Novembre	13,871	286	2.1%	4,985	56.1%
	Dicembre	13,137	-734	-5.3%	4,069	44.9%
	IV trimestre	15,230	182	1.2%	5,506	56.6%
GGP 3	Ottobre	43,017	-878	-2.0%	4,959	13.0%
	Novembre	43,706	689	1.6%	3,516	8.7%
	Dicembre	43,654	-52	-0.1%	3,302	8.2%
	IV trimestre	49,810	540	1.1%	4,050	8.9%
GGP 4	Ottobre	71,916	-195	-0.3%	15,847	28.3%
	Novembre	74,100	2,184	3.0%	13,565	22.4%
	Dicembre	75,472	1,372	1.9%	15,054	24.9%
	IV trimestre	86,853	1,391	1.6%	17,894	25.9%
GGP 5	Ottobre	70,616	780	1.1%	14,514	25.9%
	Novembre	70,649	33	0.0%	16,426	30.3%
	Dicembre	70,837	188	0.3%	16,484	30.3%
	IV trimestre	91,540	6,890	8.1%	22,217	32.0%
GGP 6	Ottobre	70,304	754	1.1%	13,851	24.5%
	Novembre	70,486	182	0.3%	11,875	20.3%
	Dicembre	70,005	-481	-0.7%	12,766	22.3%
	IV trimestre	83,155	-1,573	-1.9%	15,542	23.0%
GGP 7	Ottobre	112,112	1,293	1.2%	22,873	25.6%
	Novembre	113,594	1,482	1.3%	20,585	22.1%
	Dicembre	112,528	-1,066	-0.9%	20,553	22.3%
	IV trimestre	129,428	1,989	1.6%	24,336	23.2%
GGP 8	Ottobre	135,824	3,646	2.8%	27,976	25.9%
	Novembre	140,810	4,986	3.7%	25,188	21.8%
	Dicembre	139,809	-1,001	-0.7%	25,331	22.1%
	IV trimestre	166,218	2,951	1.8%	29,568	21.6%
Totale	Ottobre	517,472	5,428	1.1%	105,053	25.5%
	Novembre	527,313	9,841	1.9%	96,129	22.3%
	Dicembre	525,519	-1,794	-0.3%	97,526	22.8%
	IV trimestre	622,330	12,370	2.0%	119,100	23.7%

Legenda: GGP 1,2: Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. GGP 3: Professioni tecniche. GGP 4: Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio. GGP 5: Professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi. GGP 6: Artigiani, operai specializzati e agricoltori. GGP 7: Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli. GGP 8: Professioni non qualificate.

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

La somministrazione raffrontata con l'intera domanda del mercato del lavoro

Nel quarto trimestre 2021 sono stati attivati circa 3 milioni di contratti direttamente subordinati, con una crescita del 25,2% rispetto alle attivazioni avvenute nel medesimo trimestre del 2020. Il 47% delle attivazioni ha interessato le donne, cresciute del 21,3% in chiave tendenziale, mentre il 53% gli uomini, cresciute, invece, del 28,9%. Nel medesimo trimestre considerato, nella somministrazione si sono avute oltre 370 mila contrattualizzazioni (52,2% uomini, 47,8% donne), cresciute del 26,8% rispetto al quarto trimestre 2020. La crescita tendenziale è stata maggiore nelle donne, pari al 37,9%, mentre per gli uomini è stata del 18,1%.

Tabella 14 Attivazioni in Unilav e Unisomm per genere, valori assoluti, variazioni tendenziali (IV trim. 2021)

		Unilav			Unisomm		
		Att.	Var.	Var. %	Att.	Var.	Var. %
Donne	Ottobre	571,058	12,337	2.2%	65,735	14,918	29.4%
	Novembre	442,156	82,179	22.8%	62,127	16,100	35.0%
	Dicembre	383,286	150,540	64.7%	49,290	17,628	55.7%
	IV trimestre	1,396,500	245,056	21.3%	177,152	48,646	37.9%
Uomini	Ottobre	623,747	70,655	12.8%	73,034	9,997	15.9%
	Novembre	526,689	119,750	29.4%	70,155	8,730	14.2%
	Dicembre	421,473	161,583	62.2%	50,161	10,972	28.0%
	IV trimestre	1,571,909	351,988	28.9%	193,350	29,699	18.1%
Totale	Ottobre	1,194,805	82,992	7.5%	138,769	24,915	21.9%
	Novembre	968,845	201,929	26.3%	132,282	24,830	23.1%
	Dicembre	804,759	312,123	63.4%	99,451	28,600	40.4%
	IV trimestre	2,968,409	597,044	25.2%	370,502	78,345	26.8%

Note: all'interno di Unilav sono considerati anche i tirocini; in Unisomm vengono considerate le attivazioni di contratti di somministrazione.

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

Osservando le Unità di Lavoro Attivate (ULAT)⁷, nel quarto trimestre 2021 ne sono state attivate poco più di un milione in Unilav, con una crescita tendenziale del 14,4% rispetto al medesimo trimestre del 2020. Il 45,9% delle ULAT ha interessato le donne, cresciute del 7% in chiave tendenziale, mentre il 54,1% gli uomini, cresciute, invece, del 21,4%. Osservando il lavoro in somministrazione⁸, nel medesimo trimestre il numero di ULAT è stato prossimo a 57 mila, seppur in calo del -15,6% rispetto al medesimo trimestre del 2020. Il 38,9% delle ULAT in Unisomm ha riguardato donne mentre il 60,3% gli uomini (rispettivamente -11,9% e -17,8% in chiave tendenziale).

⁷ Si rimanda all'appendice metodologica.

⁸ Per il calcolo delle ULAT in Unisomm si è fatto ricorso alla durata dei contratti di missione associati a ciascun contratto di somministrazione.

Tabella 15 Attivazioni di ULAT in Unilav e Unisomm per genere, valori assoluti, variazioni tendenziali (IV trim. 2021)

		Unilav			Unisomm		
		Att.	Var.	Var. %	Att.	Var.	Var. %
Donne	Ottobre	205,644	-18,292	-8.2%	9,922	57	0.6%
	Novembre	145,909	16,641	12.9%	7,578	-2,549	-25.2%
	Dicembre	114,248	32,194	39.2%	5,081	-544	-9.7%
	IV trimestre	465,801	30,542	7.0%	22,581	-3,036	-11.9%
Uomini	Ottobre	228,068	19,378	9.3%	14,767	-1,993	-11.9%
	Novembre	184,342	37,896	25.9%	12,163	-4,138	-25.4%
	Dicembre	136,150	39,553	40.9%	7,428	-1,323	-15.1%
	IV trimestre	548,560	96,828	21.4%	34,358	-7,454	-17.8%
Totale	Ottobre	433,712	1,086	0.3%	24,689	-1,936	-7.3%
	Novembre	330,250	54,537	19.8%	19,741	-6,687	-25.3%
	Dicembre	250,398	71,747	40.2%	12,509	-1,867	-13.0%
	IV trimestre	1,014,361	127,370	14.4%	56,939	-10,491	-15.6%

Note: all'interno di Unilav sono considerati anche i tirocini; in Unisomm vengono considerate le missioni ai fini del calcolo delle ULAT.

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

Le attivazioni registrate nel quarto trimestre 2021 (circa 3 milioni) hanno interessato 2,5 milioni di lavoratori, un numero cresciuto del 23,4% rispetto al medesimo trimestre del 2020. Le donne interessate da almeno un'attivazione contrattuale sono state il 47%, cresciute del 20,2% in chiave tendenziale, mentre gli uomini il 53%, cresciuti, invece, del 26,5%. Nella somministrazione i lavoratori interessati da almeno una contrattualizzazione sono stati quasi 280 mila (45,8% donne e 54,2% uomini), cresciuti del 18,8% rispetto al quarto trimestre 2020. Le donne hanno rappresentato il 45,8%, cresciute del 29,1% in ottica tendenziale, mentre gli uomini il 54,2%, cresciuti dell'11,4%.

Tabella 16 Numero di lavoratori attivati in Unilav e Unisomm per genere, valori assoluti, variazioni tendenziali (IV trim. 2021)

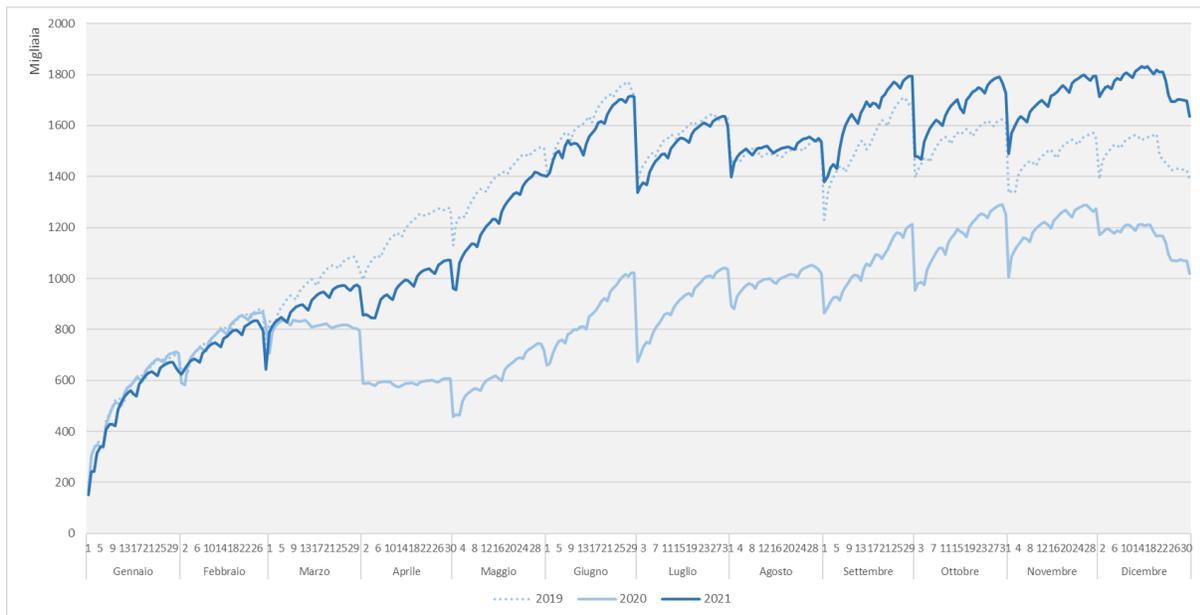
		Unilav			Unisomm		
		Att.	Var.	Var. %	Att.	Var.	Var. %
Donne	Ottobre	490,406	10,160	2.1%	48,068	9,796	25.6%
	Novembre	366,327	65,624	21.8%	45,513	9,288	25.6%
	Dicembre	322,602	122,220	61.0%	34,366	9,731	39.5%
	IV trimestre	1,179,335	198,004	20.2%	127,947	28,815	29.1%
Uomini	Ottobre	531,479	55,659	11.7%	57,343	4,972	9.5%
	Novembre	443,365	93,632	26.8%	56,310	3,991	7.6%
	Dicembre	354,601	129,155	57.3%	37,700	6,474	20.7%
	IV trimestre	1,329,445	278,446	26.5%	151,353	15,437	11.4%
Totale	Ottobre	1,021,885	65,819	6.9%	105,411	14,768	16.3%
	Novembre	809,692	159,256	24.5%	101,823	13,279	15.0%
	Dicembre	677,203	251,375	59.0%	72,066	16,205	29.0%
	IV trimestre	2,508,780	476,450	23.4%	279,300	44,252	18.8%

Note: all'interno di Unilav sono considerati anche i tirocini; in Unisomm vengono considerate le attivazioni di somministrazioni (contratti di agenzia).

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

Seppur i dati amministrativi delle CO non siano in grado di fornire informazioni circa la quantità di lavoratori effettivamente occupati poiché una variabile prettamente di flusso, guardando alle attivazioni e cessazioni giornaliere, è possibile calcolare la variazione dei saldi nell'intero 2021 e confrontare tali dati con quelli dei due anni precedenti come mostrato nel Grafico 8 per Unilav e nel Grafico 9 per Unisomm. In entrambi i casi notiamo come al termine del 2021 il numero di posizioni attive è risultato essere superiore non solo a quello del 2020 ma anche a quello del 2019. Nell'ambito delle contrattualizzazioni alle dipendenze dirette dei datori di lavoro, le posizioni nette⁹ del 2021 arrivano a superare quelle del 2019 solo a partire dal terzo trimestre per poi arrivare, al termine dell'anno, a registrare 1.635.112 posizioni attive, 244.977 in più rispetto al 31 dicembre 2019 (+17,6%). Nel caso della somministrazione, invece, già al termine del primo trimestre 2021 le posizioni nette superavano quelle del 2019. Al termine del 2021 si sono registrate 124.979 posizioni attive in somministrazione, 73.061 mila in più rispetto al 2019, una crescita del 140,7%. Pertanto, si può affermare come le posizioni nette cumulate al 2021 nella somministrazione, quando confrontate con le corrispettive posizioni del 2019 e 2020, abbiano mostrato delle crescite maggiori rispetto a quelle registrate nel mercato del lavoro direttamente subordinato.

Grafico 8 Posizioni nette cumulate in Unilav (2019, 2020, 2021)

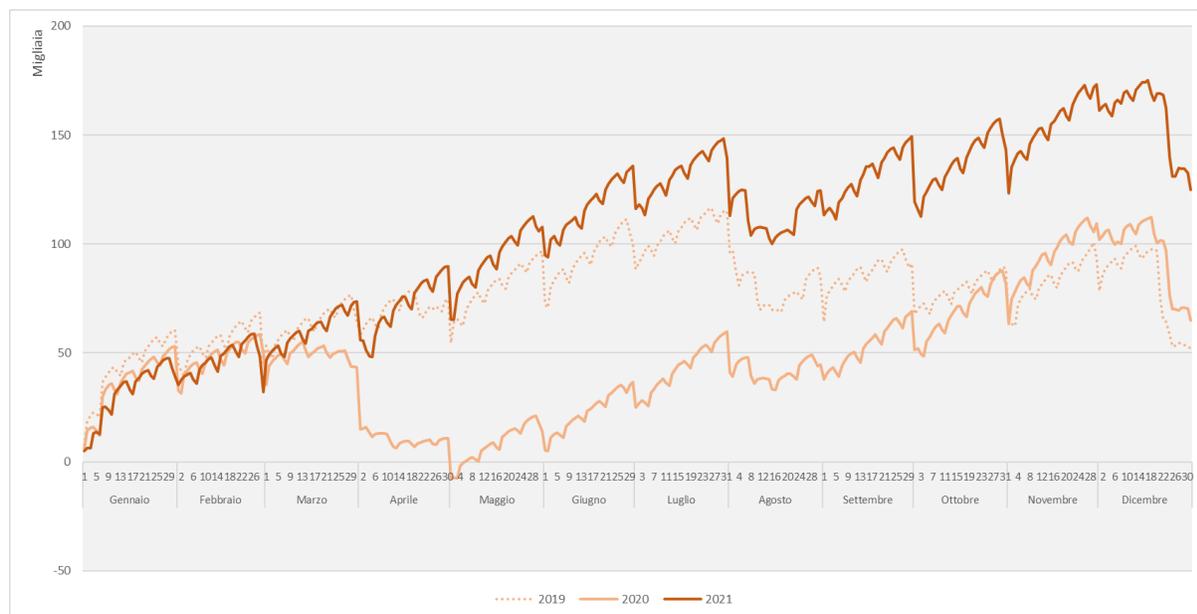


Note: all'interno di Unilav sono considerati anche i tirocini.

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

⁹ Si rimanda all'appendice metodologica.

Grafico 9 Posizioni nette cumulate in Unisomm (2019, 2020, 2021)



Note: vengono considerati i contratti di lavoro somministrato.

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

Tabella 17 Variazioni assolute e percentuali nelle posizioni nette (2019, 2020, 2021)

	2020/2019		2021/2019		2021/2020		
	Var.	Var. %	Var.	Var. %	Var.	Var. %	
Unilav	al I trim.	-236,565	-22.9%	-65,686	-6.4%	170,879	21.5%
	al II trim.	-693,277	-40.4%	-2,723	-0.2%	690,554	67.5%
	al III trim.	-479,925	-28.3%	100,934	6.0%	580,859	47.9%
	al IV trim.	-370,121	-26.6%	244,977	17.6%	615,098	60.3%
Unisomm	al I trim.	-21,399	-33.1%	8,926	13.8%	30,325	70.0%
	al II trim.	-63,612	-63.6%	35,694	35.7%	99,306	272.4%
	al III trim.	-21,906	-24.0%	58,261	63.9%	80,167	115.7%
	al IV trim.	13,009	25.1%	73,061	140.7%	60,052	92.5%

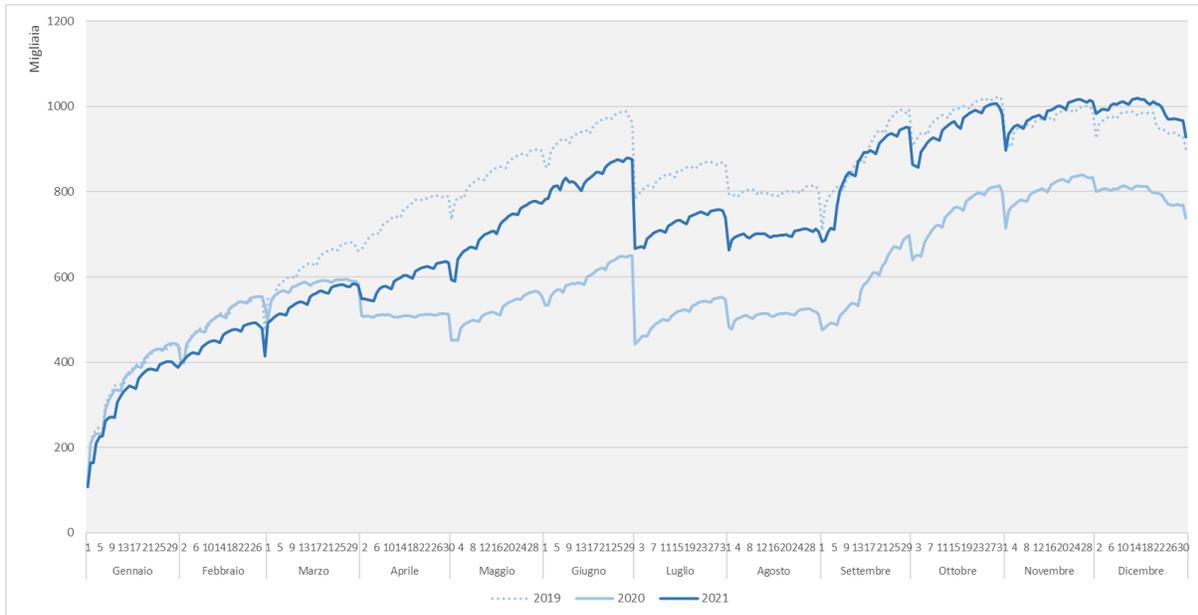
Note: all'interno di Unilav sono considerati anche i tirocini; in Unisomm vengono considerati i contratti di lavoro somministrato; le variazioni sono calcolate confrontando l'ultimo giorno dei trimestri di riferimento.

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

L'analisi sulle posizioni nette può essere effettuata anche considerando le ULAT, come mostrato nel Grafico 10 per Unilav e nel Grafico 11 per Unisomm. Anche in questo caso l'andamento nelle posizioni nette del 2021 mostra uno stock decisamente superiore rispetto a quello del 2020. Inoltre, mentre nella somministrazione le posizioni nette al 2021 superavano le corrispettive del 2019 già a partire dal secondo trimestre, nel caso di Unilav queste sono rimaste sempre più basse sino al mese di ottobre per poi superare di poco quelle del 2019. Al termine del 2021 le ULAT cumulate direttamente subordinate sono state 927.711 con 27.578 in più rispetto alle medesime registrate al 31 dicembre 2019 (+3,1%). Nel caso della somministrazione, invece, al termine del

2021 si registravano 42.542 ULAT cumulate, 9.264 in più rispetto alle medesime al 2019 (+27,8%). Anche in questo caso la somministrazione è cresciuta di più rispetto al mercato del lavoro direttamente subordinato.

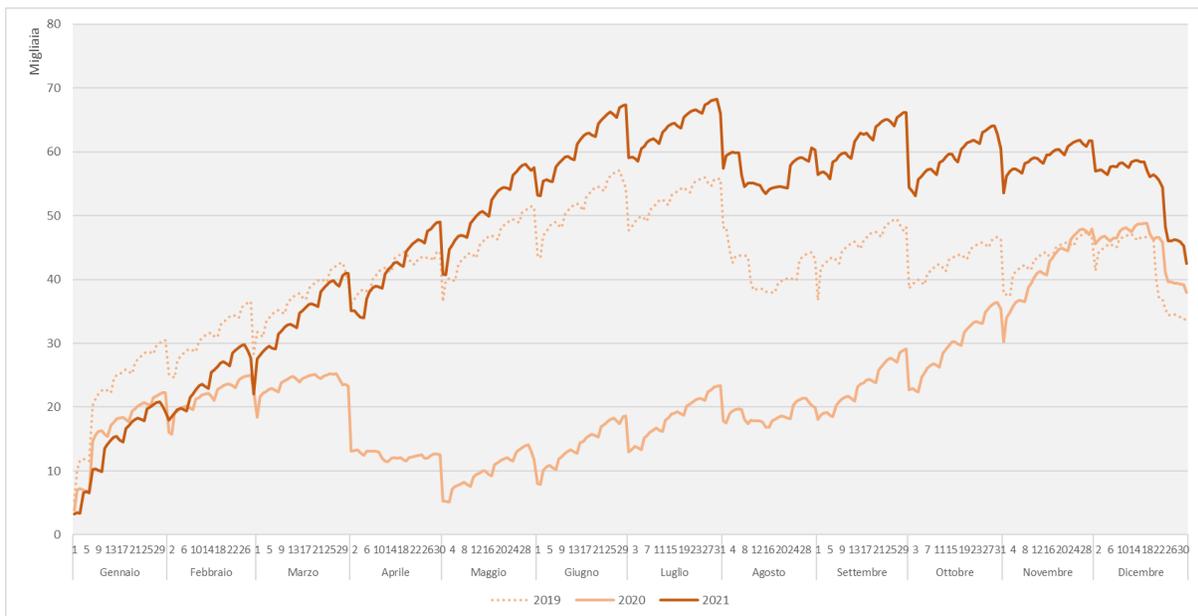
Grafico 10 Posizioni nette cumulate delle ULAT in Unilav (2019, 2020, 2021)



Note: all'interno di Unilav sono considerati anche i tirocini.

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

Grafico 11 Posizioni nette cumulate delle ULAT in Unisomm (2019, 2020, 2021)



Note: vengono considerate le missioni ai fini del calcolo delle ULAT.

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

Tabella 18 Variazioni assolute e percentuali nelle posizioni nette delle ULAT (2019, 2020, 2021)

		2020/2019		2021/2019		2021/2020	
		Var.	Var. %	Var.	Var. %	Var.	Var. %
Unilav	al I trim.	-75,178	-11.4%	-81,388	-12.3%	-6,210	-1.1%
	al II trim.	-314,450	-32.6%	-88,746	-9.2%	225,704	34.8%
	al III trim.	-295,560	-29.8%	-42,625	-4.3%	252,934	36.3%
	al IV trim.	-162,700	-18.1%	27,578	3.1%	190,278	25.8%
Unisomm	al I trim.	-16,332	-41.3%	1,424	3.6%	17,757	76.4%
	al II trim.	-35,680	-65.7%	13,050	24.0%	48,730	261.9%
	al III trim.	-19,095	-39.6%	17,924	37.2%	37,019	127.0%
	al IV trim.	4,640	13.9%	9,264	27.8%	4,624	12.2%

Note: all'interno di Unilav sono considerati anche i tirocini; in Unisomm vengono considerate le missioni ai fini del calcolo delle ULAT; le variazioni sono calcolate confrontando l'ultimo giorno dei trimestri di riferimento.

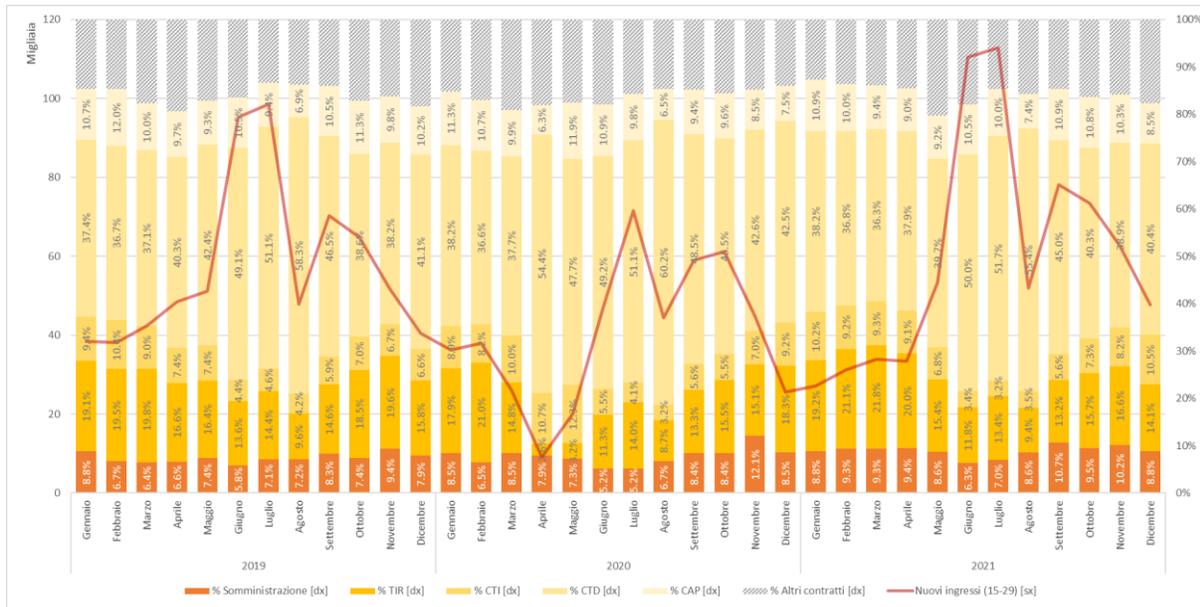
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Dal confronto della somministrazione con l'universo direttamente subordinato emerge, per il quarto trimestre 2021, una crescita tendenziale maggiore delle attivazioni riferite alla somministrazione. Questo risultato è in linea con quanto osservato negli anni precedenti circa la prociclicità nella somministrazione, specialmente quella a termine. Anche osservando le posizioni nette al termine del 2021, raffrontate con quelle del 2020 e ancor di più con quelle del 2019 notiamo come la crescita nella somministrazione sia stata maggiore. Tuttavia, è bene osservare come in termini di lavoro effettivamente domandato, sfruttando l'indicatore delle ULAT, si sia osservata una contrazione proprio nella somministrazione e specie nell'ultimo trimestre del 2021. Infatti, seppur nell'ultimo trimestre siano aumentate, rispetto al 2019, sia le contrattualizzazioni a termine che quelle a tempo indeterminato - e ancora di più le trasformazioni a tempo indeterminato -, sono notevolmente aumentate anche le cessazioni contrattuali, in particolare di quelle a tempo indeterminato. A ciò si aggiunge anche una contestuale contrazione nelle attivazioni di contratti di lunga durata (superiore ad 1 anno) nonché un aumento nelle loro cessazioni.

I nuovi ingressi nel mercato del lavoro

La seguente sezione mostra l'andamento mensile degli ingressi dei giovani lavoratori tra i 15 e i 29 anni nel mercato del lavoro a seconda delle tipologie contrattuali con le quali avviano la loro carriera lavorativa. Inoltre, vengono studiate le caratteristiche dei lavoratori che, nell'ultimo trimestre preso in esame, sono passati per la prima volta attraverso le agenzie di somministrazione.

Grafico 12 Giovani lavoratori (15-29 anni) al loro primo ingresso nel sistema delle CO per tipologia contrattuale (serie mensile dal 2019 al IV trim. 2021)



Note: Viene considerata la prima attivazione nel sistema delle CO di ciascun lavoratore; nel caso della somministrazione si considerano le attivazioni di missioni.

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

Nel Grafico 12 viene riportato (linea rossa, asse sinistro) l'andamento nel numero di giovani lavoratori, tra i 15 e i 29 anni, al loro primo ingresso nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (CO). Considerando il range di età analizzato ed il fatto che il sistema delle CO 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 di cinque principali tipologie contrattuali: tirocinio (TIR), contratto a tempo determinato (CTD), contratto a tempo indeterminato (CTI)¹⁰, contratto di apprendistato (CAP), contratto di somministrazione (Somministrazione)¹¹.

¹⁰ 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 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).

Pertanto, fatto cento il numero di nuovi ingressi per ciascun mese, si può evidenziare (in arancione) la percentuale di lavoratori entrati nel mondo del lavoro attraverso le agenzie per il lavoro.

Si noti come, dopo il forte calo registrato nel secondo trimestre 2020 per via della pandemia, il numero assoluto di giovani lavoratori che mensilmente 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. Anche nell'ultimo trimestre analizzato (IV trim. 2021) il numero di nuovi ingressi, seppur stagionalmente in calo, è risultato essere maggiore non solo rispetto al 2020 (+39,6%) ma anche rispetto al 2019 (+17%). La quota di giovani lavoratori entrati nel mercato del lavoro attraverso agenzie di somministrazione ha rappresentato nell'ultimo trimestre il 9,5% del totale, con un picco nel mese di novembre (10,2%). La quota del tirocinio nell'ultimo trimestre è stata invece pari al 15,6%, anche in questo caso il picco lo si è avuto nel mese di novembre (16,6%).

Tabella 19 Nuovi ingressi in somministrazione per genere (IV trim. 2021, serie mensile)

		Lavoratori		Giovani (15-29 anni)		Laureati		Tempo determinato	
		Lav.	% su tot.*	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
Donne	Ottobre	18,519	9.0%	9,230	49.8%	1,612	8.7%	18,330	99.0%
	Novembre	17,024	8.2%	8,249	48.5%	1,430	8.4%	16,796	98.7%
	Dicembre	11,687	5.6%	5,746	49.2%	1,450	12.4%	11,544	98.8%
	IV trimestre	47,229	18.8%	23,225	49.2%	4,492	9.5%	46,670	98.8%
Uomini	Ottobre	21,463	6.9%	12,604	58.7%	943	4.4%	21,008	97.9%
	Novembre	20,846	6.5%	12,272	58.9%	813	3.9%	20,274	97.3%
	Dicembre	12,032	3.8%	6,949	57.8%	657	5.5%	11,518	95.7%
	IV trimestre	54,340	14.7%	31,824	58.6%	2,412	4.4%	52,800	97.2%
Totale	Ottobre	39,982	7.7%	21,834	54.6%	2,555	6.4%	39,338	98.4%
	Novembre	37,869	7.2%	20,521	54.2%	2,243	5.9%	37,070	97.9%
	Dicembre	23,719	4.5%	12,695	53.5%	2,106	8.9%	23,062	97.2%
	IV trimestre	101,569	16.3%	55,049	54.2%	6,903	6.8%	99,470	97.9%

Note: * la quota è calcolata sul totale dei lavoratori in somministrazione nel mese/trimestre di riferimento. 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.

La Tabella 19 riporta il numero di nuovi ingressi nella somministrazione nell'ultimo trimestre di riferimento. Guardando all'intero quarto trimestre, si rilevano più di 101 mila nuovi lavoratori nella somministrazione (lavoratori registrati per la prima volta nel sistema Unisomm delle CO) che rappresentano il 16,3% dell'intero stock dei lavoratori con contratti di lavoro somministrato. Di questi nuovi ingressi il 53,5% (54.340) è di sesso maschile mentre 46,5% (47.229) di sesso femminile. Più della metà (54,2%) sono lavoratori tra i 15 e i 29 anni e quasi la totalità (97,9%) ha avuto come primo contratto un'assunzione a tempo determinato¹². Nel mese di

¹¹ Nel caso della somministrazione si prende a riferimento il contratto di missione.

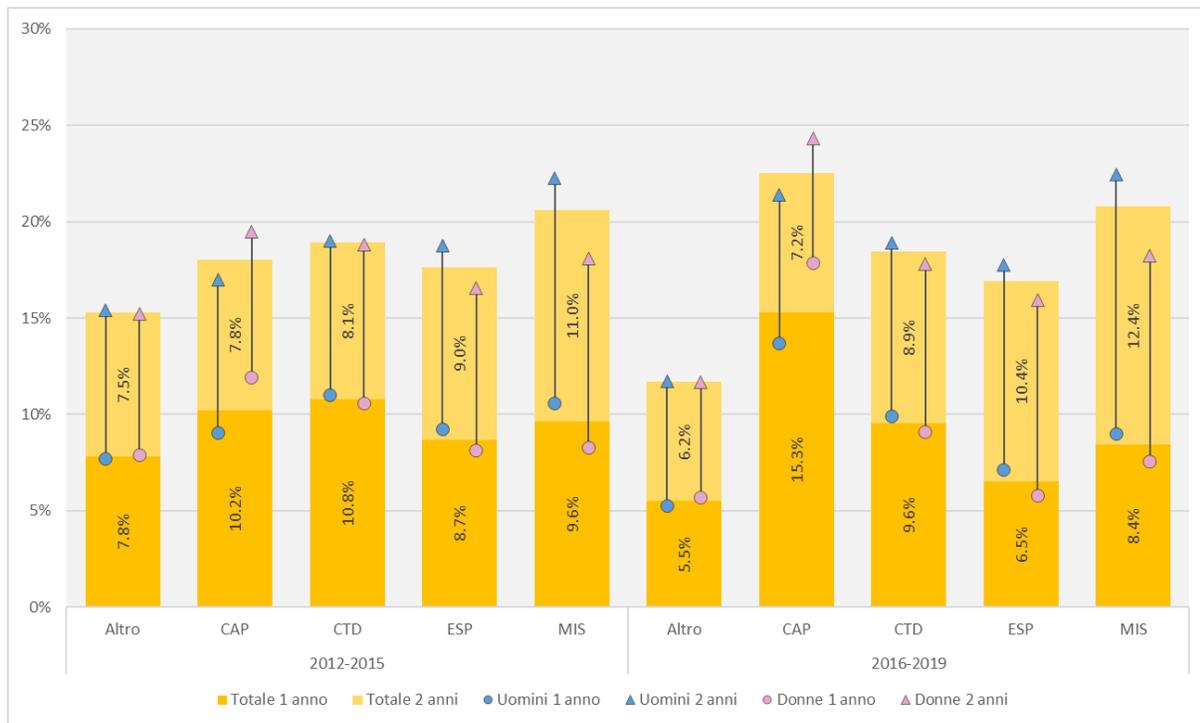
¹² Non vengono considerati i contratti di apprendistato.

dicembre sono stati occupati circa 23.719 mila nuovi lavoratori nella somministrazione, il 4,5% del totale degli occupati in somministrazione. L'ingresso avviene nel 97,2% dei casi attraverso un contratto a tempo determinato. Di questi nuovi ingressi, 12.032 sono uomini (50,7%) e 11.687 donne (49,3%). Il 53,5% dei nuovi ingressi riguarda giovani lavoratori compresi tra i 15 e i 29 anni, specie tra gli uomini, con il 57,8% (48,5% per le donne). Infine, l'8,9% dei nuovi ingressi aveva almeno un titolo di laurea, specie per le donne, dove la quota per dicembre 2021 è stata del 12,4% (5,5% per gli uomini). Tuttavia, è da sottolineare il fatto che, storicamente, dicembre è il mese dell'anno, dopo gennaio, con il minor numero di nuovi ingressi tramite somministrazione.

Approfondimento: i percorsi lavorativi dei giovani dopo il loro ingresso nel mercato del lavoro

L'analisi qui proposta studia i percorsi lavorativi dei giovani dai 15 ai 29 anni entrati nel mercato del lavoro dal 2012 sino al 2020 con un contratto a termine¹³. Il percorso professionale di tali lavoratori è stato seguito per due anni, individuando sia la percentuale di essi che è riuscita a stabilizzarsi attraverso la sottoscrizione di almeno un contratto a tempo indeterminato (CTI) (Grafico 13, Tabella 20), sia la percentuale con un contratto attivo ad uno e due anni dall'ingresso nel mercato del lavoro (Grafico 14, Tabella 21).

Grafico 13 Percentuale di giovani lavoratori (15-29) 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) (2012-2015, 2016-2019)



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

¹³ Tenendo conto del fatto che il sistema delle CO è divenuto obbligatorio sull'intero territorio nazionale a partire dal 2009, si è reputato plausibile considerare la prima attivazione presente nel sistema di tali lavoratori (15-29 anni) come la loro prima esperienza lavorativa.

Nel periodo 2012-2015 il 45% dei lavoratori è entrato nel mercato del lavoro con un contratto a tempo determinato (CTD) e ad un anno il 10,8% ha raggiunto un CTI mentre a 2 anni il 18,9%. Simili sono state le probabilità di raggiungimento di un CTI per chi ha avuto la prima esperienza lavorativa con un contratto di apprendistato (CAP) - pari all'11,5% del totale dei lavoratori considerati -, il 10,2% ad un anno e il 18% a due anni. Il 18,5% dei lavoratori che hanno iniziato la loro carriera con un contratto a termine lo ha fatto attraverso un tirocinio (ESP) e di questi l'8,7% ha raggiunto un CTI ad un anno e il 17,7% a due anni. Infine, prendendo in considerazione i lavoratori che sono entrati nel mercato del lavoro con un contratto di somministrazione (MIS), i dati mostrano le probabilità più elevate di raggiungere un CTI sia ad un anno (9,7%) che a due (20,6%). Nel caso della somministrazione le probabilità di ottenere un CTI sono più elevate per i lavoratori di sesso maschile. A due anni, infatti, tale probabilità per gli uomini arriva al 22,3% con 4,2 p.p. rispetto alle donne, così rappresentando il divario di genere maggiore. Un divario, questo, doppio rispetto a quello emergente sul fronte dei tirocini per i quali gli uomini mostrano una probabilità di CTI a due anni pari al 18,7% mentre le donne il 16,6%. Opposto è invece il divario sul fronte dell'apprendistato per il quale, invece, le donne mostrano delle probabilità di raggiungimento di un CTI maggiori, pari al 19,5% a due anni contro il 17% della controparte maschile. Infine, per quanto concerne i contratti a tempo determinato e le altre tipologie contrattuali il divario appare limitato.

Nel periodo 2016-2019, invece, emerge un quadro differente. L'ingresso tramite apprendistato mostra le probabilità più elevate di raggiungimento di un CTI ad uno e due anni, rispettivamente con il 15,3% e il 22,5%. Anche in questo caso a primeggiare sono le donne, con una probabilità a due anni del 24,3%, di 2,9 p.p. rispetto a quella maschile. Per chi entra nel mercato del lavoro tramite CTD le probabilità di raggiungimento di un CTI sono leggermente più basse rispetto al periodo precedente con un lieve incremento nella disparità a favore dei lavoratori di sesso maschile. In modo analogo, anche per chi accede al mondo del lavoro tramite un contratto di tirocinio le probabilità risultano essersi contratte, specie quelle ad un anno mentre il divario di genere, già presente, è rimasto pressoché invariato. Anche le altre fattispecie contrattuali hanno visto una contrazione - certamente la più marcata - nelle probabilità di ottenere un CTI arrivando all'11,7% in due anni, 3,6 p.p. in meno rispetto al 2012-2015. Infine, per quanto concerne i lavoratori entrati nel mercato del lavoro tramite somministrazione, le probabilità di raggiungimento di un CTI ad uno e due anni sono rimaste pressoché identiche così come il divario tra lavoratori e lavoratrici.

Tabella 20 Percentuale di giovani lavoratori (15-29) 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) (2012-2015, 2016-2019, 2020)

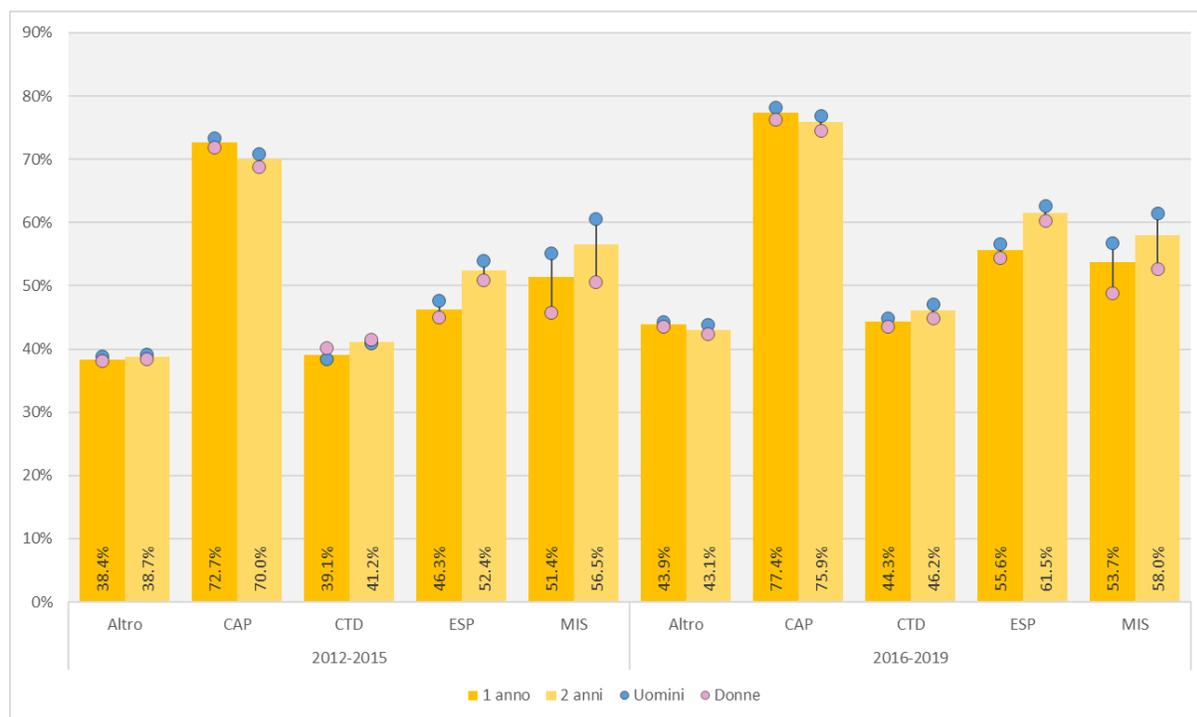
	<i>Ingresso*</i>	Totale			Uomini			Donne		
		1 anno	2 anni	<i>Ingresso*</i>	1 anno	2 anni	<i>Ingresso*</i>	1 anno	2 anni	
2012-2015	Altro	18.3%	7.8%	15.3%	14.8%	7.7%	15.4%	22.4%	7.9%	15.2%
	CAP	11.5%	10.2%	18.0%	12.7%	9.0%	17.0%	10.2%	11.9%	19.5%
	CTD	45.0%	10.8%	18.9%	47.5%	11.0%	19.0%	42.2%	10.6%	18.8%
	ESP	18.5%	8.7%	17.7%	17.5%	9.2%	18.7%	19.6%	8.1%	16.6%
	MIS	6.6%	9.6%	20.6%	7.5%	10.6%	22.3%	5.7%	8.3%	18.1%
	Totale	100.0%	9.7%	18.0%	100.0%	9.9%	18.4%	100.0%	9.5%	17.6%
2016-2019	Altro	14.4%	5.5%	11.7%	11.3%	5.3%	11.7%	18.3%	5.7%	11.7%
	CAP	10.4%	15.3%	22.5%	11.6%	13.7%	21.4%	9.0%	17.9%	24.3%
	CTD	48.4%	9.6%	18.4%	50.1%	9.9%	18.9%	46.2%	9.1%	17.8%
	ESP	18.5%	6.5%	16.9%	17.9%	7.1%	17.8%	19.3%	5.8%	16.0%
	MIS	8.3%	8.4%	20.8%	9.1%	9.0%	22.4%	7.2%	7.6%	18.2%
	Totale	100.0%	8.9%	17.8%	100.0%	9.2%	18.5%	100.0%	8.5%	16.9%
2020**	Altro	14.2%	4.5%		11.7%	4.0%		17.5%	4.9%	
	CAP	10.5%	13.8%		11.9%	12.7%		8.5%	15.7%	
	CTD	51.7%	10.1%		52.3%	10.0%		50.9%	10.3%	
	ESP	15.3%	7.9%		14.9%	8.7%		15.8%	6.9%	
	MIS	8.3%	11.1%		9.2%	11.1%		7.2%	11.0%	
	Totale	100.0%	9.4%		100.0%	9.5%		100.0%	9.3%	

Note: * rappresenta la quota sul totale dei contratti al primo ingresso; ** poiché la disponibilità dei dati arriva al IV trim. 2021, l'analisi del 2020 interessa uno solo anno; nel caso della somministrazione vengono considerati i contratti di missione.

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

Osservando invece le probabilità di essere occupati ad uno e due anni dall'ingresso nel mercato del lavoro, l'apprendistato rappresenta la tipologia contrattuale con i valori più elevati. Infatti, nel periodo 2012-2015 le probabilità di essere occupati ad uno e due anni erano pari, rispettivamente, al 72,7% e al 70%. Nel periodo 2016-2019 le percentuali sono cresciute, arrivando, rispettivamente, al 77,4% e al 75,9%. In entrambi i casi i differenziali di genere sono minimi, seppur leggermente più ampi sui due anni. Guardando ai giovani lavoratori entrati con un CTD, nel periodo 2012-2015 le probabilità di essere occupati erano pari al 39,1% dopo un anno e al 41,2% dopo due. Nel successivo periodo di riferimento le percentuali sono di poco aumentate, arrivando, rispettivamente al 44,3% e al 46,2%. Anche in questo caso non emerge una forte differenza di genere, seppur si sia leggermente acuita - a vantaggio dei lavoratori di sesso maschile - tra il primo e il secondo periodo analizzato. I lavoratori entrati con un tirocinio nel 2012-2015 mostravano delle probabilità del 46,3% di rimanere attivi dopo un anno e del 52,4% dopo due. Leggermente più elevate, invece, erano le probabilità per chi entrava nel mondo del lavoro tramite un contratto di agenzia: 51,4% ad un anno e 56,5% a due. Nel secondo arco temporale analizzato i tirocini hanno invece superato la somministrazione con una probabilità del 55,6% ad un anno e del 61,5% a due anni contro, rispettivamente, probabilità del 53,7% e del 58%. Come per la precedente analisi, emerge un forte differenziale di genere nella somministrazione.

Grafico 14 Percentuale di giovani lavoratori (15-29) attivi ad 1 e 2 anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro per genere e tipologia di contratto iniziale (a termine) (2012-2015, 2016-2019)



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

Tabella 21 Percentuale di giovani lavoratori (15-29) attivi ad 1 e 2 anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro per genere e tipologia di contratto iniziale (a termine) (2012-2015, 2016-2019, 2020)

		Totale			Uomini			Donne		
		Ingresso*	1 anno	2 anni	Ingresso*	1 anno	2 anni	Ingresso*	1 anno	2 anni
2012-2015	Altro	18.3%	38.4%	38.7%	14.8%	38.8%	39.2%	22.4%	38.0%	38.4%
	CAP	11.5%	72.7%	70.0%	12.7%	73.3%	70.9%	10.2%	71.9%	68.7%
	CTD	45.0%	39.1%	41.2%	47.5%	38.3%	41.0%	42.2%	40.1%	41.4%
	ESP	18.5%	46.3%	52.4%	17.5%	47.6%	53.9%	19.6%	44.9%	50.8%
	MIS	6.6%	46.3%	56.5%	7.5%	47.6%	60.6%	5.7%	44.9%	50.6%
	Totale	100.0%	45.0%	47.1%	100.0%	45.7%	48.2%	100.0%	44.2%	45.9%
2016-2019	Altro	14.4%	51.4%	43.1%	11.3%	55.1%	43.9%	18.3%	45.7%	42.4%
	CAP	10.4%	43.9%	75.9%	11.6%	44.3%	76.8%	9.0%	43.5%	74.5%
	CTD	48.4%	77.4%	46.2%	50.1%	78.1%	47.1%	46.2%	76.3%	44.9%
	ESP	18.5%	44.3%	61.5%	17.9%	44.8%	62.6%	19.3%	43.6%	60.2%
	MIS	8.3%	55.6%	58.0%	9.1%	56.7%	61.5%	7.2%	54.5%	52.6%
	Totale	100.0%	50.6%	52.6%	100.0%	51.8%	54.3%	100.0%	49.0%	50.6%
2020**	Altro	14.2%	55.6%		11.7%	56.7%		17.5%	48.9%	
	CAP	10.5%	53.7%		11.9%	56.7%		8.5%	45.5%	
	CTD	51.7%	46.1%		52.3%	46.8%		50.9%	82.8%	
	ESP	15.3%	82.6%		14.9%	82.5%		15.8%	50.8%	
	MIS	8.3%	50.3%		9.2%	50.0%		7.2%	60.2%	
	Totale	100.0%	55.8%		100.0%	56.6%		100.0%	54.7%	

Note: * rappresenta la quota sul totale dei contratti al primo ingresso; ** poiché la disponibilità dei dati arriva al IV trim. 2021, l'analisi del 2020 interessa uno solo anno.

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

Approfondimento: i tassi di rientro e le transizioni lavorative dopo una cessazione

Il secondo approfondimento proposto si concentra sia sui tempi di rientro nel mercato del lavoro dopo una cessazione, sia sulle transizioni lavorative tra differenti tipologie contrattuali. L'analisi permette dunque di studiare quali siano le fattispecie contrattuali capaci di garantire un più facile rientro nel mercato del lavoro a seguito di una cessazione, per qualsivoglia motivazione, sia quelle che tendono a garantire il passaggio verso fattispecie contrattuali più o meno stabili.¹⁴

Nella Tabella 22 sono riportate le percentuali di lavoratori che ottengono una nuova contrattualizzazione dopo una cessazione o alle dirette dipendenze di un datore di lavoro (Unilav) o in somministrazione, ossia dopo la cessazione di un rapporto di lavoro somministrato (Unisomm). I tassi sono calcolati su 30, 60, 90, 180 giorni, 1 anno e oltre un anno. Inoltre, nei due universi considerati, il tasso è calcolato sul totale delle cessazioni, includendo anche quelle relative a CTD. I lavoratori che vedono terminare un contratto di somministrazione nel 75% dei casi ottengono una nuova contrattualizzazione entro i successivi 30 giorni. Nel periodo 2014-2015 il tasso di rientro era pari al 76,9%, nel 2016-2017 è stato prossimo all'80% mentre è sceso nel 2018-2019 al 72,8%. La differenza rispetto ai lavoratori che vedono terminare un contratto alle dirette dipendenze dei datori di lavoro appare sempre consistente. Estendendo l'arco temporale di riferimento, la differenza tra i Unilav e Unisomm tende ad assottigliarsi seppur la somministrazione, anche ad 1 anno e oltre continui a mostrare tassi di rientro maggiori. A questi tassi maggiori si affianca in modo complementare la percentuale di lavoratori non rientrati nel mercato del lavoro (Out), sempre maggiore nel caso di Unilav. Inoltre, anche in un anno particolarmente difficile come il 2020 la somministrazione ha fatto registrare tassi di rientro migliori rispetto ai contratti direttamente subordinato. Infatti, per le cessazioni avvenute nell'anno di esplosione della crisi pandemica, dopo un anno il 91,6% (91,7% per i CTD) dei lavoratori che aveva cessato una missione ha ottenuto almeno un'altra contrattualizzazione mentre fuori dalla somministrazione il tasso di rientro si è arrestato al 79,3% (85,6% per i CTD).

¹⁴ L'analisi qui proposta è stata effettuata ricostruendo le storie lavorative di ciascun lavoratore dalla prima occorrenza all'interno del sistema delle CO sino all'ultima prestando particolare attenzione alle sovrapposizioni contrattuali. Ai fini dell'analisi vengono considerate tutte le fattispecie di cessazione di un contratto di lavoro, quindi anche per decesso e pensionamento.

Tabella 22 Tempi di rientro dopo una cessazione in Unilav e Unisomm

2014-2015		30 giorni	60 giorni	90 giorni	6 mesi	1 anno	Oltre 1 anno	Out
CTD	<i>Unilav</i>	49.7%	57.5%	64.4%	75.0%	87.1%	94.8%	5.2%
	<i>Unisomm</i>	76.9%	83.4%	86.4%	91.0%	94.8%	98.5%	1.5%
Totale	<i>Unilav</i>	46.0%	53.0%	58.7%	68.0%	79.1%	90.2%	9.8%
	<i>Unisomm</i>	76.9%	83.4%	86.4%	91.0%	94.8%	98.5%	1.5%
2016-2017		30 giorni	60 giorni	90 giorni	6 mesi	1 anno	Oltre 1 anno	Out
CTD	<i>Unilav</i>	47.9%	56.5%	63.6%	75.1%	87.2%	93.9%	6.1%
	<i>Unisomm</i>	79.8%	85.9%	88.6%	92.6%	95.8%	98.4%	1.6%
Totale	<i>Unilav</i>	45.8%	53.5%	59.5%	69.5%	80.4%	89.6%	10.4%
	<i>Unisomm</i>	79.8%	85.9%	88.6%	92.6%	95.7%	98.4%	1.6%
2018-2019		30 giorni	60 giorni	90 giorni	6 mesi	1 anno	Oltre 1 anno	Out
CTD	<i>Unilav</i>	49.2%	57.8%	65.0%	74.9%	86.0%	91.8%	8.2%
	<i>Unisomm</i>	72.7%	80.1%	83.7%	89.0%	93.3%	96.7%	3.3%
Totale	<i>Unilav</i>	48.0%	55.8%	61.9%	70.6%	80.4%	87.2%	12.8%
	<i>Unisomm</i>	72.8%	80.1%	83.7%	89.0%	93.2%	96.6%	3.4%
2020*		30 giorni	60 giorni	90 giorni	6 mesi	1 anno		
CTD	<i>Unilav</i>	43.1%	51.0%	58.1%	70.7%	85.6%		
	<i>Unisomm</i>	61.5%	69.9%	74.9%	84.0%	91.7%		
Totale	<i>Unilav</i>	42.8%	49.9%	55.7%	66.6%	79.3%		
	<i>Unisomm</i>	61.8%	70.1%	75.1%	84.0%	91.6%		

Note: * poiché la disponibilità dei dati arriva al IV trim. 2021, l'analisi del 2020 considera i rientri solo fino ad 1 anno e non oltre.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nella Tabella 23 viene proposta una matrice di transizione tra differenti tipologie contrattuali. Anche in questo caso viene effettuata una macro-suddivisione tra le cessazioni avvenute alle dirette dipendenze dei datori di lavoro (Unilav) e quelle avvenute in somministrazione (Unisomm). Nelle righe della prima colonna sono riportati i contratti "di provenienza" (quelli cessati) mentre nelle successive colonne sono riportati i contratti "di arrivo" (quelli attivati successivamente alla cessazione). Le transizioni sono calcolate considerando il numero di rientri (persone che ottengono una nuova contrattualizzazione) entro 90 giorni¹⁵. Nella Tabella 24 viene presentata la medesima analisi ampliando l'orizzonte temporale di riferimento ad 1 anno¹⁶.

¹⁵ Si escludono, dunque, i rientri avvenuti dopo i 90 giorni così come coloro che non rientrano nel mercato del lavoro.

¹⁶ Si escludono, dunque, i rientri avvenuti dopo 1 anno così come coloro che non rientrano nel mercato del lavoro.

Tabella 23 Transizioni lavorative a 90 giorni da una cessazione in Unilav e Unisomm per tipologia contrattuale, valori assoluti e percentuali (2014-2019)

Unilav									
Ass.	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	Somministrazione			Totale
						CAP	CTD	CTI	
Altro	495,570	12,628	142,802	38,578	8,621	59	16,994	261	715,513
CAP	4,857	21,345	28,740	11,491	3,666	35	6,988	74	77,196
CTD	101,697	32,628	2,904,906	181,110	16,450	93	88,719	1,527	3,327,130
CTI	26,771	10,775	242,839	366,287	5,152	27	27,598	696	680,145
ESP	7,705	43,479	50,805	19,974	27,608	250	11,867	128	161,816
Totale	636,600	120,855	3,370,092	617,440	61,497	464	152,166	2,686	4,961,800
%	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	Somministrazione			Totale
						CAP	CTD	CTI	
Altro	69.3%	1.8%	20.0%	5.4%	1.2%	0.0%	2.4%	0.0%	100.0%
CAP	6.3%	27.7%	37.2%	14.9%	4.7%	0.0%	9.1%	0.1%	100.0%
CTD	3.1%	1.0%	87.3%	5.4%	0.5%	0.0%	2.7%	0.0%	100.0%
CTI	3.9%	1.6%	35.7%	53.9%	0.8%	0.0%	4.1%	0.1%	100.0%
ESP	4.8%	26.9%	31.4%	12.3%	17.1%	0.2%	7.3%	0.1%	100.0%
Totale	12.8%	2.4%	67.9%	12.4%	1.2%	0.0%	3.1%	0.1%	100.0%
Unisomm									
Ass.	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	Somministrazione			Totale
						CAP	CTD	CTI	
CAP	10	101	111	262	16	26	85	34	645
CTD	13,873	12,293	126,117	46,440	6,737	774	942,876	10,680	1,159,790
CTI	161	157	1,094	3,924	28	6	884	4,892	11,146
Totale	14,044	12,551	127,322	50,626	6,781	806	943,845	15,606	1,171,581
%	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	Somministrazione			Totale
						CAP	CTD	CTI	
CAP	1.6%	15.7%	17.2%	40.6%	2.5%	4.0%	13.2%	5.3%	100.0%
CTD	1.2%	1.1%	10.9%	4.0%	0.6%	0.1%	81.3%	0.9%	100.0%
CTI	1.4%	1.4%	9.8%	35.2%	0.3%	0.1%	7.9%	43.9%	100.0%
Totale	1.2%	1.1%	10.9%	4.3%	0.6%	0.1%	80.6%	1.3%	100.0%

Note: nel caso di Unisomm le tre tipologie contrattuali in colonna fanno riferimento a contratti di somministrazione.

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

I lavoratori che cessano un CTD in Unilav, nell'87,3% dei casi ottengono un nuovo CTD entro 90 giorni un CTI nel 5,4% dei casi, mentre il 2,7% confluisce in un contratto di lavoro somministrato. Sempre nel medesimo universo, i lavoratori che cessano un CAP entro 90 giorni ne sottoscrivono un altro nel 27,7% dei casi, nel 37,2% hanno un CTD, nel 14,9% un CTI e nel 9,2% un contratto di lavoro somministrato. Chi termina un CTI nel 53,9% dei casi ne ottiene un altro entro 90 giorni mentre nel 35,7% dei casi prosegue la sua esperienza lavorativa con un CTD. Per quanto concerne i tirocini, invece, nel 17,1% dei casi ne segue un altro, nel 26,9% il contratto successivo è un CAP, nel 21,4% un CTD, nel 12,3% un CTI e nel 3,2% un contratto di lavoro somministrato.

Nel caso della somministrazione (Unisomm), chi termina un CTD nell'81,3% dei casi ottiene una nuova missione a termine e nello 0,9% dei casi un CTI con agenzia. Il 10,9% di questi ottiene un CTD alle dirette dipendenze dei datori di lavoro, precedenti utilizzatori, e nel 4% dei casi un CTI. Per chi termina un contratto CTI con agenzia

nel 43,9% dei casi ne attiva uno simile entro 90 giorni mentre nel 7,9% dei casi, pur rimanendo nella somministrazione, vede attivarsi un CTD. Il 35,2% però ottiene un CTI fuori dalla somministrazione, quindi direttamente subordinato. Raffrontando i due universi, si può affermare che dopo un CTD in somministrazione nel 91,3% dei casi segue un nuovo CTD e nel 5% dei casi un CTI (o in Unilav o in Unisomm). Un dato, quest'ultimo, non diverso da chi, invece, proviene da un CTD direttamente subordinato. Per chi invece termina un CTI in somministrazione, nel 76,8% dei casi ne segue uno simile (o in Unilav o in Unisomm). Valore decisamente maggiore rispetto a chi termina un CTI in Unilav, in cui solo nel 49,3% dei casi ne segue uno analogo, o direttamente subordinato o tramite agenzia di somministrazione.

Tabella 24 Transizioni lavorative ad 1 anno da una cessazione in Unilav e Unisomm per tipologia contrattuale, valori assoluti e percentuali (2014-2019)

Unilav									
Ass.	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	Somministrazione			Totale
						CAP	CTD	CTI	
Altro	616,181	15,921	193,862	48,836	14,280	78	24,762	334	914,254
CAP	7,900	28,127	41,852	15,137	6,526	47	10,352	86	110,027
CTD	161,525	47,530	3,866,916	250,613	35,173	136	132,381	1,680	4,495,954
CTI	41,302	14,585	344,545	438,607	9,828	45	41,652	753	891,317
ESP	11,772	48,692	68,107	24,241	41,027	266	16,449	141	210,695
Totale	838,680	154,855	4,515,282	777,434	106,834	572	225,596	2,994	6,622,247
%	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	Somministrazione			Totale
						CAP	CTD	CTI	
Altro	67.4%	1.7%	21.2%	5.3%	1.6%	0.0%	2.7%	0.0%	100.0%
CAP	7.2%	25.6%	38.0%	13.8%	5.9%	0.0%	9.4%	0.1%	100.0%
CTD	3.6%	1.1%	86.0%	5.6%	0.8%	0.0%	2.9%	0.0%	100.0%
CTI	4.6%	1.6%	38.7%	49.2%	1.1%	0.0%	4.7%	0.1%	100.0%
ESP	5.6%	23.1%	32.3%	11.5%	19.5%	0.1%	7.8%	0.1%	100.0%
Totale	12.7%	2.3%	68.2%	11.7%	1.6%	0.0%	3.4%	0.0%	100.0%
Unisomm									
Ass.	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	Somministrazione			Totale
						CAP	CTD	CTI	
CAP	17	109	143	268	33	30	104	34	738
CTD	21,015	14,680	162,450	51,554	11,758	802	999,138	10,966	1,272,363
CTI	238	165	1,277	3,974	43	6	1,012	5,134	11,849
Totale	21,270	14,954	163,870	55,796	11,834	838	1,000,254	16,134	1,284,950
%	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	Somministrazione			Totale
						CAP	CTD	CTI	
CAP	2.3%	14.8%	19.4%	36.3%	4.5%	4.1%	14.1%	4.6%	100.0%
CTD	1.7%	1.2%	12.8%	4.1%	0.9%	0.1%	78.5%	0.9%	100.0%
CTI	2.0%	1.4%	10.8%	33.5%	0.4%	0.1%	8.5%	43.3%	100.0%
Totale	1.7%	1.2%	12.8%	4.3%	0.9%	0.1%	77.8%	1.3%	100.0%

Note: nel caso di Unisomm le tre tipologie contrattuali in colonna fanno riferimento a contratti di somministrazione.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nella Tabella 24 le transizioni vengono estese sino ad 1 anno dalla cessazione. I dati non mostrano delle sostanziali differenze rispetto alle transizioni lavorative sino ad un anno. Tuttavia, osservando le transizioni lavorative da CTI in Unilav, si contrae leggermente la quota di coloro che rientrano con un contratto simile (-

4,6 p.p.) a fronte di una maggior quota del CTD (+3 p.p.). In modo analogo, anche nelle transizioni da CTI in somministrazione dopo un anno si contrae leggermente la quota di coloro che rientrano con un CTI. Complessivamente, chi termina un CTD direttamente subordinato, rientra entro un anno con un altro CTD nell'88,9% dei casi mentre rientra con un CTI nel 5,6% dei casi. Chi termina un CTI direttamente subordinato ne rientra con un altro nel 49,3% dei casi. Guardando alla somministrazione, chi termina un CTD rientra entro un anno con un contratto simile nell'91,3% dei casi e con un CTI nel 5% dei casi. Se il contratto è di tipo CTI, invece, il lavoratore rientra con un contratto simile nell'76,8% dei casi¹⁷.

¹⁷ Si considerano con CTD e CTI sia quelli in Unilav che in Unisomm.

Nota metodologica

L'analisi proposta in questo report utilizza un campione unico delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) fornito al Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi di Roma Tre dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ML) in quanto ente ricerca riconosciuto dal COMSTAT¹⁸. Il campione è simile al Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO) fornito dal ML a fini della ricerca¹⁹. Tuttavia, quello utilizzato nel presente lavoro si differenzia sotto numerosi aspetti, tra i quali:

- i) un differente metodo di campionamento, più preciso ed ampio;
- ii) maggiore disaggregazione dei dati (e.g., giorno di nascita, comuni di domicilio e di sede lavorativa, codici professionali sino al sesto digit);
- iii) presenza di variabili aggiuntive (e.g., data di fine prevista, numero di proroghe e data di ultima proroga);
- iv) anagrafiche dei lavoratori "sbloccate"²⁰;
- v) 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 sia alle agevolazioni associate a ciascun contratto che ai livelli retributivi²¹.

Il campione utilizzato è di tipo longitudinale, contenente tutte le persone che almeno una volta sono state interessate 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:

- i) i rapporti di lavoro fra i lavoratori e l'agenzia di somministrazione;

¹⁸ Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica.

¹⁹ <http://dati.lavoro.gov.it/microdati-la-ricerca>

²⁰ 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.

²¹ Su CICO solamente il 63% delle osservazioni presenta informazioni relative alle retribuzioni.

- ii) le missioni dei lavoratori presso le ditte utilizzatrici;
- iii) 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.

- a) Il flusso Unilav si compone di 22.988.550 osservazioni. Il flusso Unisomm, invece, consta di 2.892.993 osservazioni nella parte afferente alle missioni e di 2.873.635 osservazioni nella parte afferente alle agenzie. Il numero complessivo di lavoratori interessati nel campione, considerando i due flussi, è pari 4.433.407.
- b) I dati sono stati adeguatamente 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.
- c) Per entrambi i flussi sono state generate delle date di fine di ciascun contratto basandosi sui seguenti elementi informativi: codice di cessazione, data di fine prevista, data di fine prevista dell'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.
- d) 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 2.873.635 contratti di lavoro somministrato, 6.877 (0,24%) 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.
- e) Dopo aver gestito in maniera separata i due flussi Unilav e Unisomm, questi sono stati accorpato in un unico campione composto da un totale di 25.881.124. 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 (419) 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 sempre a quello su Unilav.
- f) Sfruttando le informazioni del campione accorpato, 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.

- g) In maniera simile alla fase precedente, sono state imputate le durate di fine per i contratti a termine sprovvisti. 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).

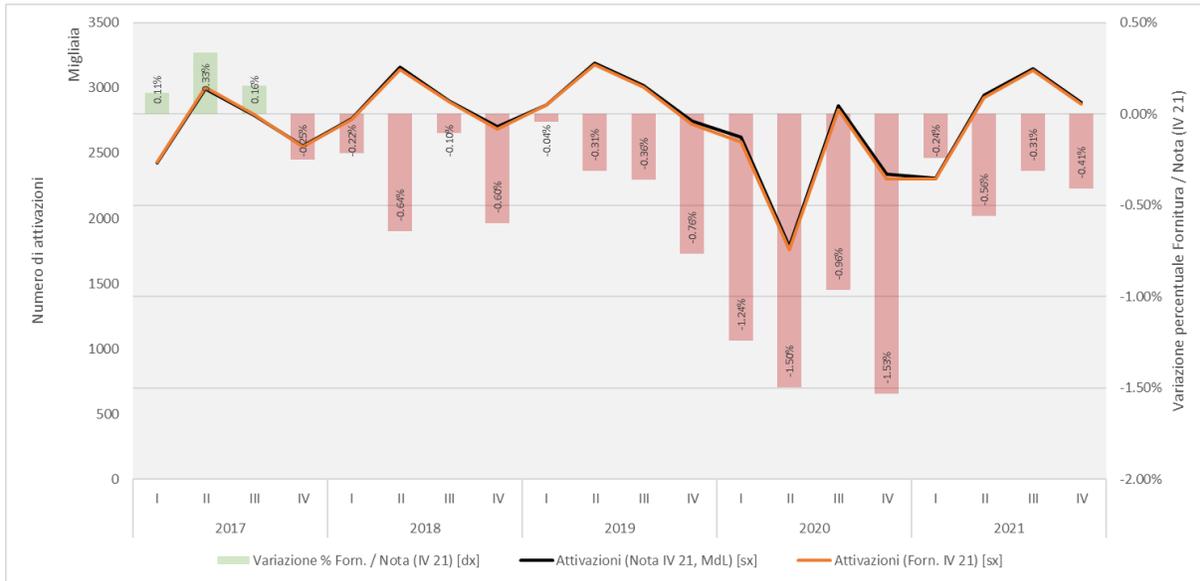
I campioni finali sono stati infine confrontati con i dati forniti trimestralmente dal Ministero del Lavoro nelle Note relative al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie²² al fine di verificarne una congrua quadratura. Considerando la strategia di campionamento, ciascuna osservazione è stata moltiplicata per il suo naturale coefficiente di riporto all'universo, pari a 6,5²³. 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 -0,47% mentre quello nelle cessazioni del -0,16%. Per quanto concerne le missioni in Unisomm lo scostamento nelle attivazioni è del 0,38% mentre quello nelle cessazioni del -0,27%²⁴.

²² <https://www.cliclavoro.gov.it/entando-de-app/cmsresources/cms/documents/NotaCOIVtrimestre2021.pdf>

²³ Il campione estratto fornito dal Ministero del Lavoro ha riguardato l'estrazione sistematica dei soggetti che avevano 4 lettere definite nel 16° 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).

²⁴ Lo scostamento è da intendersi come valore medio degli scostamenti trimestrali nel periodo di riferimento I trim. 2017 - IV trim. 2021. Nel caso delle cessazioni di missioni, seppur il valore medio nello scostamento risulti essere basso, si denota un discreto scostamento 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 0,007% 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.

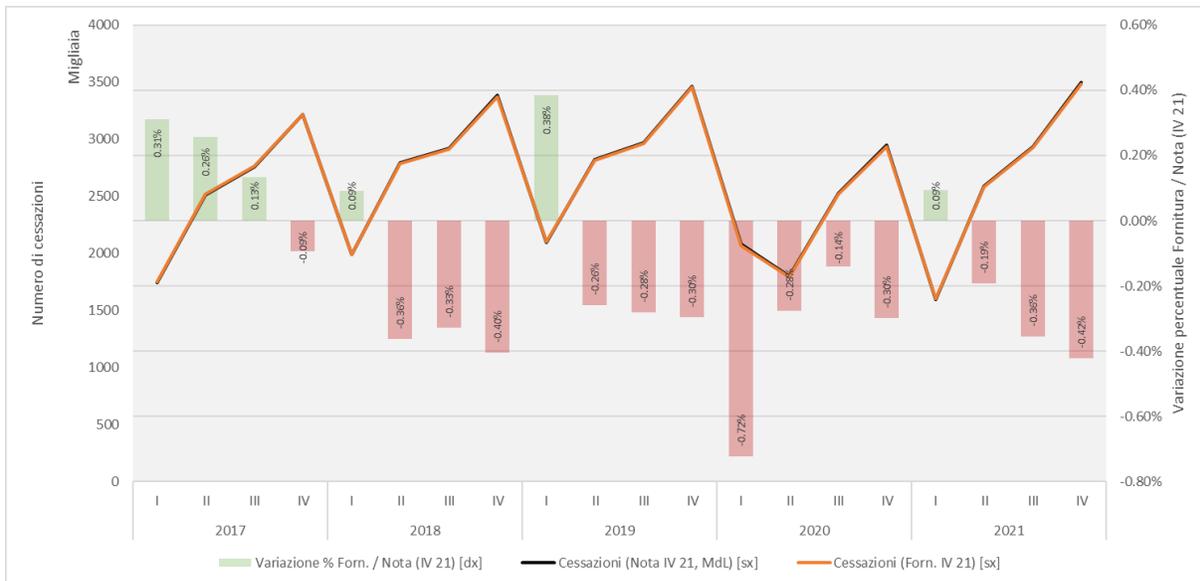
Grafico 15 Attivazioni in Unilav, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2017 - IV trim. 2021)



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.

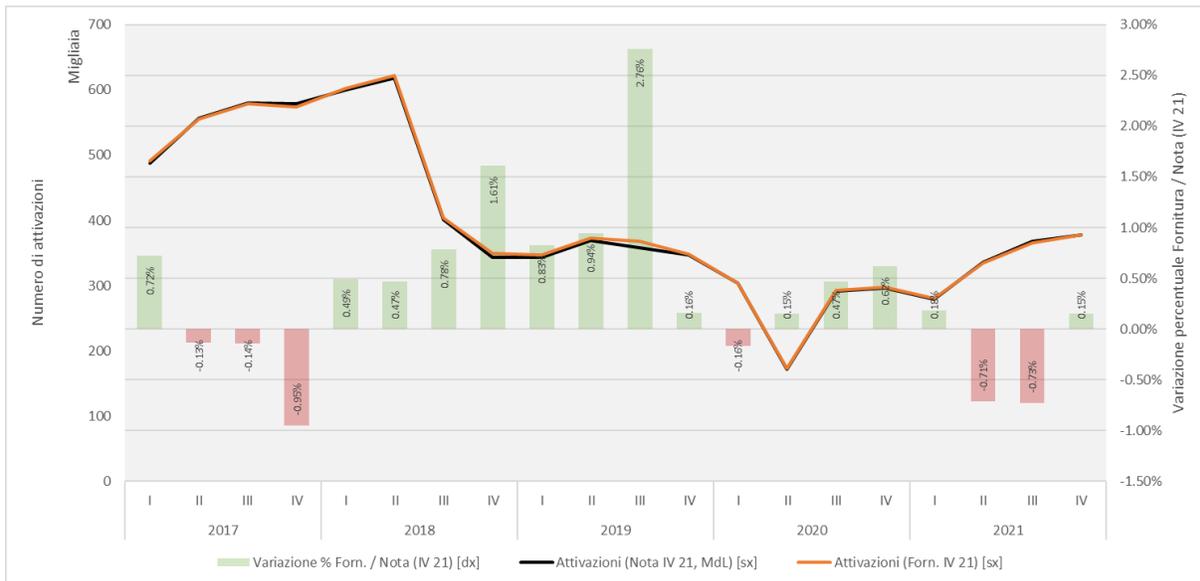
Grafico 16 Cessazioni in Unilav, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2017 - IV trim. 2021)



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

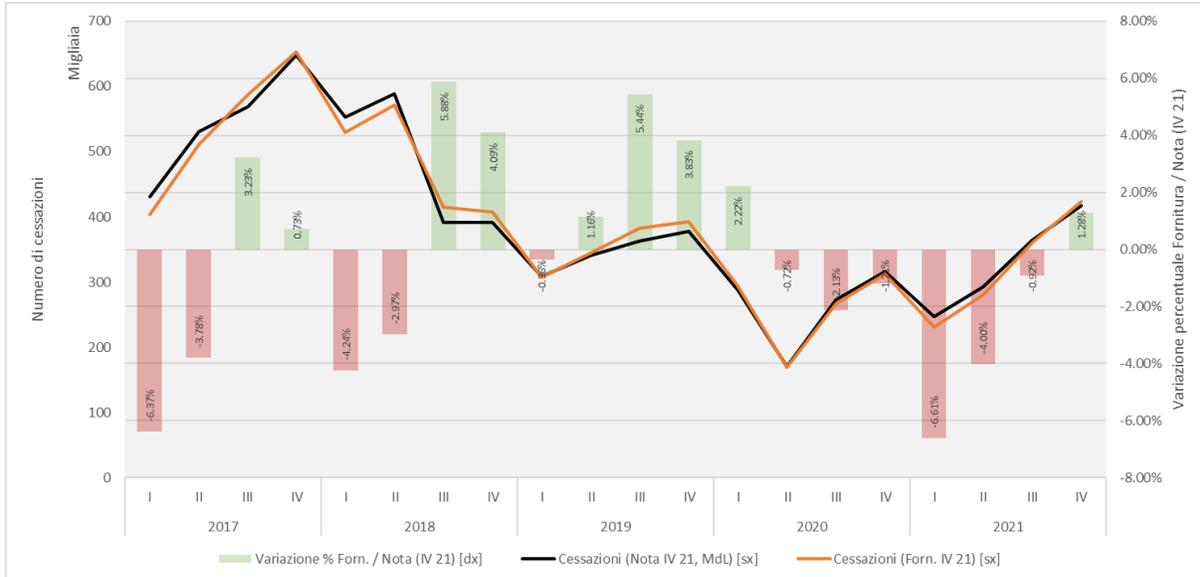
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Grafico 17 Attivazioni di missioni in Unisomm, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2017 - IV trim. 2021)



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

Grafico 18 Cessazioni di missioni in Unisomm, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2017 - IV trim. 2021)



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

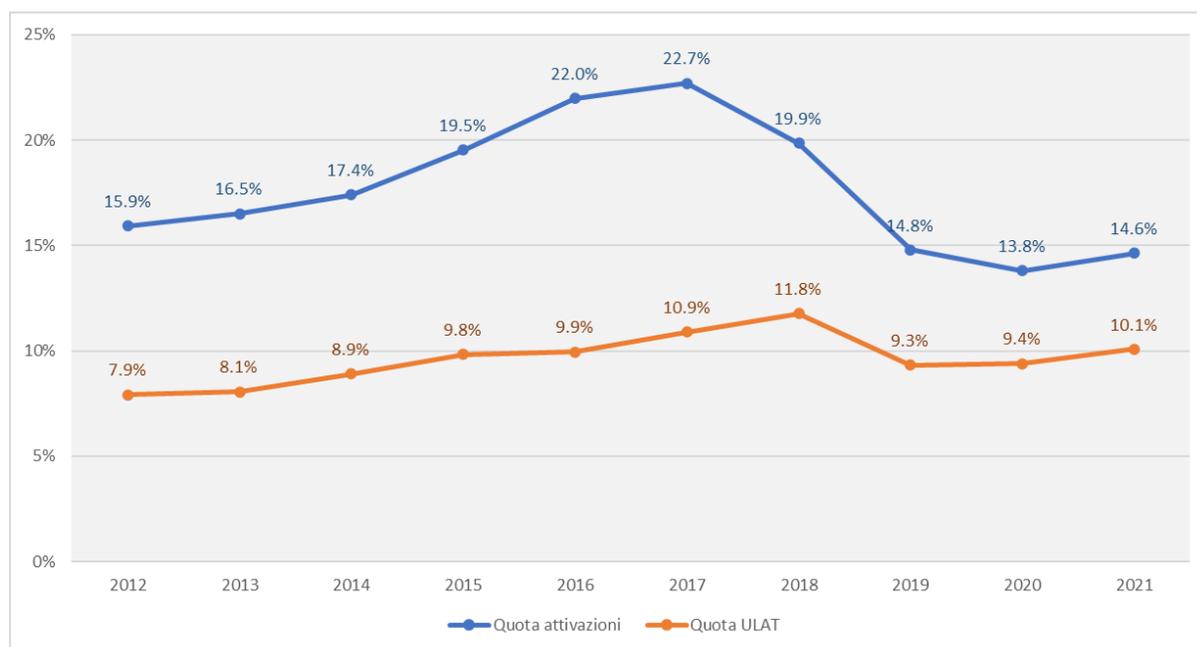
Unità di lavoro attivate (ULAT)

Nel report viene proposto l'indicatore sintetico delle Unità di lavoro attivate (ULAT) il quale 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, quando il contratto è di tipo *part-time* (orizzontale, verticale o misto), il valore delle ULAT calcolato viene moltiplicato per 0,7²⁵. L'indicatore delle ULAT aiuta a rispondere alla seguente domanda: "quanti lavoratori full time in un anno sarebbero serviti ad assolvere la domanda di lavoro?"

L'analisi della serie storica mostrata nel Grafico 19 propone un raffronto della quota di attivazioni missioni sul totale del mercato del lavoro con la quota delle corrispettive ULAT. Le quote sono calcolate considerando unicamente i contratti a tempo determinato (CTD). Si può notare la sostenuta crescita della quota delle attivazioni che raggiunge il picco nel 2017, anno in cui si è effettivamente raggiunto, storicamente, il maggior numero nelle attivazioni in somministrazione. Segue poi una caduta forte sino al 2020 e una lieve ripresa nell'ultimo anno considerato. Tuttavia, le attivazioni misurano solo la quantità di attivazioni (anche di un solo giorno) di CTD ma non danno informazioni sul contenuto in giorni della sottostante domanda di lavoro. Viceversa, adottando l'indicatore delle ULAT, il picco viene raggiunto nel 2018, quando invece le attivazioni erano già in contrazione. Pertanto, al di là del numero di assunzioni, la quota di giornate di lavoro temporaneo "acquistato" dalle aziende con contratti in somministrazione ha subito una contrazione solo tra il 2018 e il 2019, e già dal 2020 ha fatto registrare una lieve ripresa, poi continuata anche nel 2021.

²⁵ Valore arbitrario scelto dal gruppo di ricerca.

Grafico 19 Confronto fra quota attivazioni in somministrazione sul totale delle attivazioni e quota ULAT sul totale delle ULAT relativamente ai soli contratti a tempo determinato (2012-2021)



Nota: vengono considerati i contratti di missione.

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

Posizioni nette

Il sistema delle CO produce dati sui flussi di attivazioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe delle posizioni lavorative ma non produce, invece, dati sui livelli delle posizioni lavorative, che sono invece variabili di stock. Tuttavia, data la relazione che lega i flussi con lo stock, è possibile derivare informazioni circa le variazioni delle posizioni lavorative. Infatti, il livello delle posizioni attive in uno specifico momento temporale è pari al livello delle posizioni ad un momento temporale precedente più il saldo tra le attivazioni e le cessazioni intercorse tra i due momenti presi ad esame. Il risultato così ottenuto è quello delle posizioni nette tra i due periodi. Ad esempio, guardando al dato trimestrale, il saldo tra il numero di attivazioni e cessazioni sarà pari alla differenza tra il numero di posizioni all'ultimo giorno del trimestre preso ad esame e il numero di posizioni all'ultimo giorno del trimestre precedente.

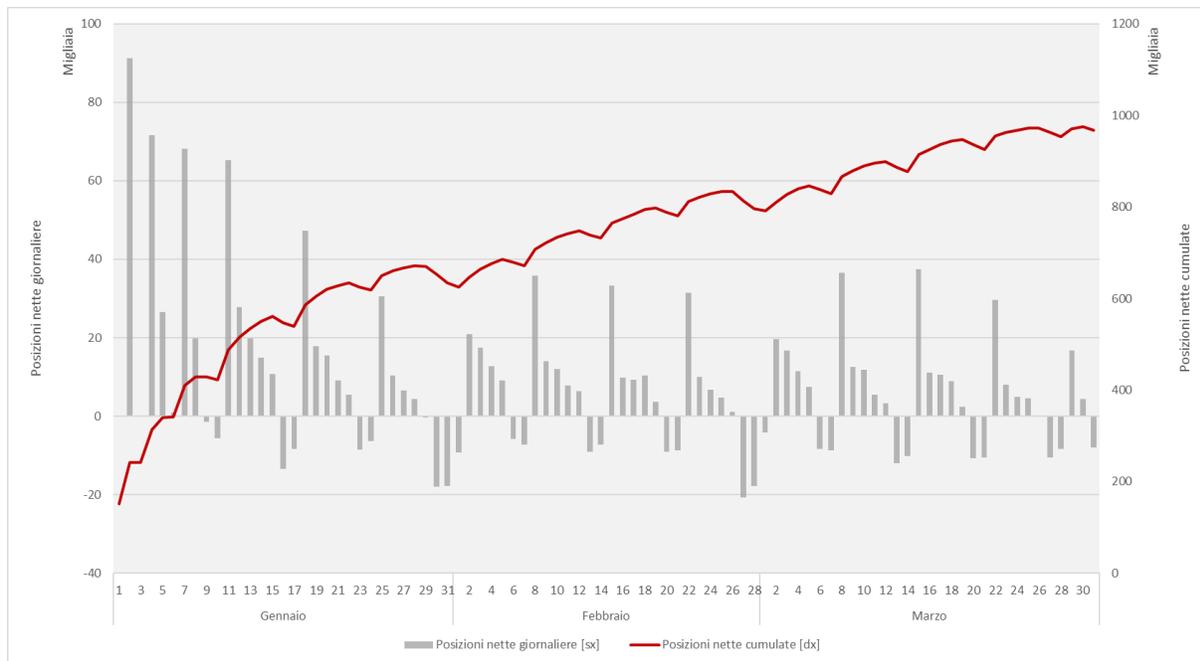
Seguendo l'approccio utilizzato dall'Istat nei documenti trimestrali sulle tendenze dell'occupazione²⁶, sono state calcolate le posizioni nette cumulate operando nel modo seguente:

²⁶ <https://www.istat.it/it/archivio/268298>

- i) si è partiti dal numero di attivazioni al 1° gennaio ($A_{1,1}$) di uno specifico anno identificato come numero di posizioni inizialmente attive ($P_{1,1}$);
- ii) nel periodo successivo a $P_{t,1}$ si è aggiunto il saldo tra le attivazioni e cessazioni al 2 gennaio come $P_{1,2} = P_{1,1} + (A_{1,2} + C_{1,1})$. Il dato delle cessazioni si riferisce al periodo precedente poiché hanno effetto a partire dal giorno successivo;
- iii) il procedimento viene quindi reiterato sino all'ultimo giorno d'interesse.

A fini esemplificativi, il Grafico 20 mostra l'andamento sia delle posizioni nette giornaliere in Unilav nel primo trimestre del 2021, sia di quelle nette cumulate che ne derivano.

Grafico 20 Andamento nelle posizioni nette giornaliere e in quelle nette cumulate in Unilav (I trim. 2021)



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

