Dipartimento di Economia
Osservatorio sul lavoro in somministrazione

3 novembre 2022

La somministrazione di lavoro a 25 anni dal “Pacchetto Treu”

Regolazione, percorsi professionali e transizioni

ROMA TRE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI

labchain

Osservatorio sul lavoro in somministrazione

Gruppo di ricerca

Responsabili scientifici

Prof.ssa 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

La somministrazione di lavoro a 25 anni dal Pacchetto Treu

Regolazione, percorsi professionali e transizioni

Indice

Nota introduttiva 3

L'evoluzione del quadro regolatorio e la sua incidenza sulla domanda di lavoro in somministrazione 5

Le caratteristiche dei lavoratori in somministrazione 10

I percorsi lavorativi dei giovani lavoratori 19

Tempi di rientro, transizioni e cambi di lavoro 25

Nota introduttiva

Lo studio analizza la rilevanza, le caratteristiche e l'evoluzione del lavoro in somministrazione in Italia negli ultimi dodici anni – dal 2010 sino ad oggi – ponendo particolare attenzione alle caratteristiche dei lavoratori in somministrazione, ai percorsi lavorativi dei più giovani ed alle transizioni lavorative. L'analisi proposta intende fornire una rappresentazione empirica dell'evoluzione del lavoro in somministrazione sia da un punto di vista quantitativo che giuslavoristico, per consentire di apprezzare utilità e criticità dell'istituto.

Le informazioni per la realizzazione della ricerca sono state elaborate dall'Università degli Studi Roma Tre e da LabChain (Centro interuniversitario di studi avanzati su innovazione tecnologica, blockchain e politiche del lavoro) a partire dai ***big data*** di fonte amministrativa, forniti sulla base di una specifica convenzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. La base dati è costituita da un campione esclusivo del sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) fornito dal Ministero del Lavoro (ML) al Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi di Roma Tre, in quanto ente ricerca riconosciuto dal COMSTAT[1] e comprende due differenti fonti informative, aggiornate trimestralmente, relative al sistema delle CO: Unilav[2], riferito alle comunicazioni amministrative dei rapporti di lavoro di tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati e Unisomm[3], dedicato alle comunicazioni amministrative delle agenzie del lavoro riferite ai rapporti di lavoro in somministrazione e alle missioni.

Le informazioni del campione utilizzato consentono di catturare l'intera domanda di lavoro[4] da parte delle aziende nel mercato del lavoro italiano e di sviluppare un'indagine della domanda di somministrazione rispetto alla domanda di lavoro complessivamente intesa.

Si tratta di un patrimonio informativo unico, per ampiezza e completezza dei dati, che consente – da un lato – di osservare il flusso complessivo di attivazioni, disattivazioni e modifiche intervenute nei rapporti di lavoro oggetto di comunicazione e – dall'altro – di analizzare in profondità l'intera domanda di lavoro dipendente in Italia sia diretta, sia veicolata dalle agenzie di somministrazione[5].

Benché inizialmente il ricorso al lavoro in somministrazione si sia rivelato prevalentemente destinato a contratti a termine e con un peso residuale sull'intero mercato del lavoro italiano, dopo circa vent'anni dalla sua istituzione, tale istituto si è fortemente evoluto rispondendo alle principali sfide e riforme del

[1] Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica.
[2] Comprensivo anche dei tirocini.
[3] Il modello Unisomm è composto da due flussi informativi: i) i rapporti di lavoro fra i lavoratori e l'agenzia di somministrazione; ii) le missioni dei lavoratori presso le ditte utilizzatrici.
[4] Per domanda di lavoro si fa riferimento al numero delle contrattualizzazioni stipulate in specifici periodi di riferimento dai datori di lavoro e dalle agenzie di lavoro, considerando anche i tirocini ed escludendo i lavoratori autonomi.
[5] Per approfondimenti sul campione utilizzato si rimanda alla Nota Metodologica presente nel report trimestrale: *Il lavoro in somministrazione in Italia: Quarto trimestre* 2021realizzato dall'Osservatorio sul lavoro in somministrazione.

mercato del lavoro italiano e internazionale. Il peso sull'intera domanda di lavoro è fortemente cresciuto nel tempo, così come il numero stesso di lavoratori occupati in somministrazione, non soltanto a tempo determinato. Infatti, **ad oggi più di un quinto dei lavoratori in somministrazione ha un contratto di somministrazione a tempo indeterminato.**

Nel periodo osservato il **quadro normativo** riferito al contratto di somministrazione di lavoro ha fatto registrare modificazioni sostanziali, passando da previsioni relative a necessità di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo legittimanti, con relativo limite di successione di contratti a termine (decreto Biagi); alla eliminazione delle ragioni giustificatrici (decreto Poletti e Jobs Act) fino ad approdare a più stringenti limiti di utilizzo e meccanismi di contingentamento (decreto Dignità). **L'utilizzo effettivo della somministrazione è strettamente correlato, come si vedrà, in una relazione bidirezionale, con i detti interventi normativi.**

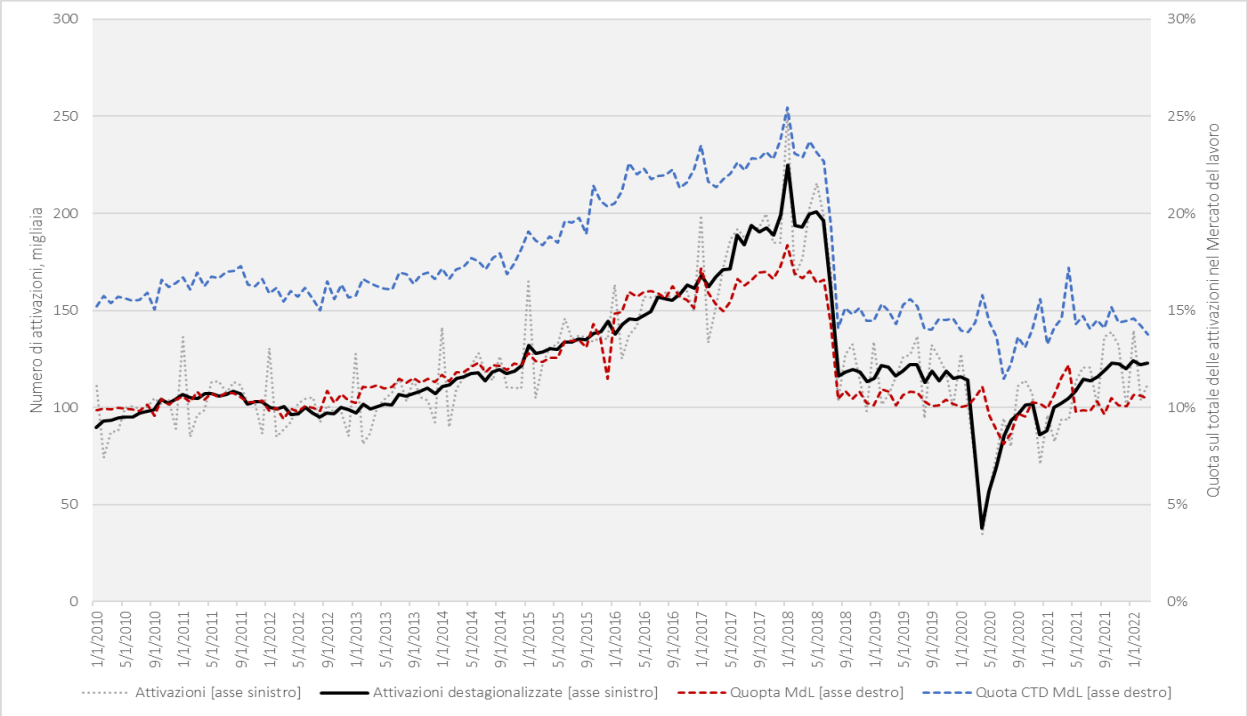
La ricerca offre una panoramica quantitativa su base storico-cronologica dell'evoluzione del lavoro in somministrazione, esaminando sia le caratteristiche anagrafiche e professionali dei lavoratori occupati tramite tale fattispecie contrattuale, sia il mutamento nel tempo della domanda di lavoro, con riferimento alle citate riforme ma anche a sfide inattese, come quella dovuta alla pandemia.

Inoltre, verranno proposti due approfondimenti: il primo sui percorsi lavorativi dei giovani lavoratori dopo il loro ingresso nel mercato del lavoro e sul ruolo che la somministrazione può avere sull'evoluzione di tali percorsi; il secondo sui differenti tempi di rientro e sulle transizioni occupazionali dei lavoratori cessati, in una prospettiva comparativa a seconda che si abbia un contratto di lavoro somministrato o un contratto di lavoro subordinato.

L'evoluzione del quadro regolatorio e la sua incidenza sulla domanda di lavoro in somministrazione

La domanda di lavoro in somministrazione in Italia ha mostrato un continuo e costante aumento dal 2010 sino al 2018. **In meno di dieci anni il numero medio di contrattualizzazioni annuali è quasi raddoppiato, passando dalle 96 mila del 2010 alle 180 mila del 2017**, mentre uno storico picco mensile è stato raggiunto nel gennaio del 2018 con 253 mila attivazioni, +26,7% rispetto al medesimo mese del 2017 (Tabella 1).

Tabella 1 Andamento delle attivazioni in somministrazione e quota sul totale delle attivazioni nel mercato del lavoro (serie mensile, gennaio 2012 – marzo 2022)



Nota: serie destagionalizzata mediante procedura TRAMO-SEATS.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Come noto, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 34/2014 (cd. decreto Poletti), convertito con modificazioni in L. 78/2014, l'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici del ricorso alla somministrazione a tempo determinato è venuto meno, così rendendo possibile l'utilizzo del lavoro somministrato per rapporti di durata complessiva non superiore a 36 mesi. Il d.lgs. 81/2015 ha sostanzialmente recepito la normativa previgente, confermando la non necessità delle ragioni giustificatrici e collegandone la legittimità dell'utilizzo, per la somministrazione a tempo determinato, al solo rispetto dei limiti quantitativi fissati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (art. 31) e, per la somministrazione a

tempo indeterminato (c.d. staff leasing), salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, nel limite del 20% della forza lavoro occupata con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore. Gli interventi normativi citati hanno di fatto determinato una notevole spinta verso l'utilizzo dell'istituto che ben si presta(va) a recepire le esigenze di flessibilità del mercato senza ingessare la struttura organizzativa aziendale.

Pertanto, **sia in seguito al decreto Poletti che agli interventi del Jobs Act, la domanda di lavoro in somministrazione ha risposto sempre in modo positivo alle riforme del mercato del lavoro**. Nel primo caso a beneficiarne maggiormente sono stati i contratti a tempo determinato, mentre nel secondo quelli a tempo indeterminato.

Già dal 2013, infatti, la domanda di lavoro in somministrazione, quasi esclusivamente a termine, aveva fatto registrare una forte crescita, pari al 5% rispetto all'anno precedente. Successivamente, **con l'intervento normativo del 2014 la spinta è stata ancora più forte,** specie nei primi due trimestri con crescite tendenziali rispettivamente del 15,4% e 17,2% per un totale di oltre 100 mila contratti a tempo determinato in più rispetto al primo semestre 2013. Nell'intero 2014 la crescita annuale della domanda in somministrazione è stata del 12,4% (153 mila attivazioni in più rispetto al 2013), quasi interamente a termine. Il trend positivo è continuato anche nel 2015 con una crescita anche superiore, pari al 14,7% e con oltre 205 mila contrattualizzazioni in più rispetto al 2014.

L'ottima performance della somministrazione di lavoro rispetto alle altre tipologie contrattuali nel periodo osservato è proseguita ulteriormente e, nel 2015, anche il **tempo indeterminato** ha giocato un ruolo importante favorito dagli sgravi fiscali per le assunzioni a tempo indeterminato, previste dalla legge di stabilità del 2015 (L. 190/2014). Infatti, **nel quarto trimestre del 2015 si è assistito ad una vera e propria esplosione nel ricorso alla contrattualizzazione a tempo indeterminato**, (anche) nella somministrazione, con 100 mila attivazioni in più rispetto al medesimo trimestre del 2014. Nello stesso periodo anche le trasformazioni sono notevolmente aumentate, passate dall'essere meno di un centinaio a superare le 3 mila unità. Infine, nel 2017 l'abolizione dei voucher (D.L. 25/2017) ha ulteriormente incentivato il ricorso alle agenzie del lavoro.

Il cd. **decreto Dignità**, D.L. 87/2018 conv. in L. 96/2018, ponendosi in forte antitesi al precedente quadro regolatorio, ha riscritto la disciplina in tema di contratti di lavoro a tempo determinato e di lavoro somministrato reintroducendo la tecnica della giustificazione a fondamento del contratto di lavoro a termine e prevedendo puntuali tetti di contingentamento per l'utilizzo del lavoro a termine e del lavoro somministrato. Il decreto è intervenuto sul testo previgente e l'art. 34, co. 2, d.lgs. 81/2015, così come

novellato, ha esteso la disciplina del contratto a tempo determinato al contratto di lavoro a termine tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore; le causali giustificative necessarie per i contratti di durata superiore ai dodici mesi e per i rinnovi sono state restrittivamente tipizzate ed è stata altresì introdotta la cd. clausola di contingentamento che, come noto, salvo diverse regolamentazioni dei contratti collettivi, prevede che il numero dei lavoratori somministrati a termine e dei lavoratori a tempo determinato non possa superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato operanti presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti.

Così come la progressiva liberalizzazione della somministrazione aveva determinato ottime performance di utilizzo dell'istituto, la stretta normativa attuata con il citato **decreto Dignità** ha inciso in maniera significativa sul concreto utilizzo della somministrazione, come dimostrato dai dati. Infatti, **in seguito a tale riforma, la domanda in somministrazione ha subito una forte contrazione nel mese di agosto 2018 quando le attivazioni, pari a poco più di 100 mila, sono state inferiori del 46,4% rispetto a quelle registrate nello stesso mese dell'anno precedente**. **La contrazione nella domanda ha però riguardato principalmente i contratti stagionali di breve e brevissima durata**, gli stessi che avevano fortemente "gonfiato" la domanda nei mesi antecedenti. Nel terzo trimestre 2018 le attivazioni di contratti giornalieri si sono ridotte del -53,8% rispetto al medesimo trimestre del 2017, quelle di 2-3 giorni del -45,9%, da 4 a 30 giorni del -36,6%.

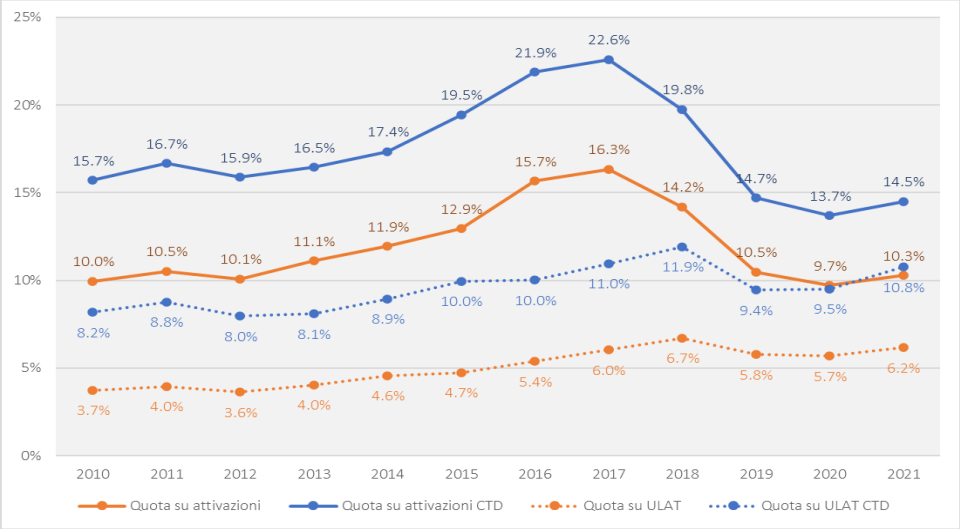
Diversamente, la contrazione è stata minima per i contratti di maggior durata mentre altri sono anche cresciuti, così com'è avvenuto per i contratti di somministrazione a tempo indeterminato. Sempre prendendo a riferimento il terzo trimestre 2018, la variazione tendenziale nelle attivazioni di contratti con durata da 31 a 90 giorni è stata del -15,1% mentre i contratti con durata superiore ai 90 giorni sono cresciuti dell'8%. Infatti, il forte calo mostrato nella domanda in somministrazione registrato nel 2018 è stato decisamente più contenuto se letto in termini di giornate lavorative effettivamente acquistate dalle aziende facendo ricorso all'indicatore delle unità di lavoro attivate (ULAT)[6] (Tabella 2)

Osservando il contributo della domanda di lavoro in somministrazione nel duplice aspetto attivazioni e ULAT, il picco negativo correlato all'introduzione del decreto Dignità appare, infatti, **molto più contenuto** se letto in questi termini. Nel 2017, ad esempio, il 16,3% del totale della domanda di lavoro delle aziende italiane è stata effettuata tramite somministrazione. Ciò nonostante, in termini di giornate effettivamente domandate, la quota è stata del 6% ed è interessante notare come la caduta osservata nel 2018 e nel

[6] L'indicatore sintetico delle ULAT ha il fine di rispondere alla domanda "quanti lavoratori *full-time* in un anno sarebbero serviti ad assolvere la domanda di lavoro?" e permette di stimare le unità di lavoro *full-time equivalent* sottostanti ciascun contratto. Il calcolo viene effettuato a partire dalle giornate contrattualizzate di ciascun contratto dividendo il totale per 365. Pertanto, se un lavoratore attraverso un contratto realizza nell'arco di un anno 365 giornate di lavoro, il suo corrispettivo ULAT sarà pari ad 1. Inoltre, nel calcolo delle ULAT si tiene conto anche della tipologia di orario associata a ciascun contratto. Infatti, quando il contratto è di tipo part-time (orizzontale, verticale o misto), il valore delle ULAT calcolato viene moltiplicato per 0,7.

2019 sia stata minimale – nonché ritardata – se vista in termini di ULAT, passato dal 6,7% del 2018 al 5,8% del 2019. Indubbiamente, maggiore è il contributo della somministrazione se osservato unicamente in termini di contratti a tempo determinato i quali rappresentano la fattispecie predominante.

Tabella 2 Confronto fra quota attivazioni in somministrazione sul totale delle attivazioni e quota ULAT sul totale delle ULAT (serie annuale, 2010 - 2021)



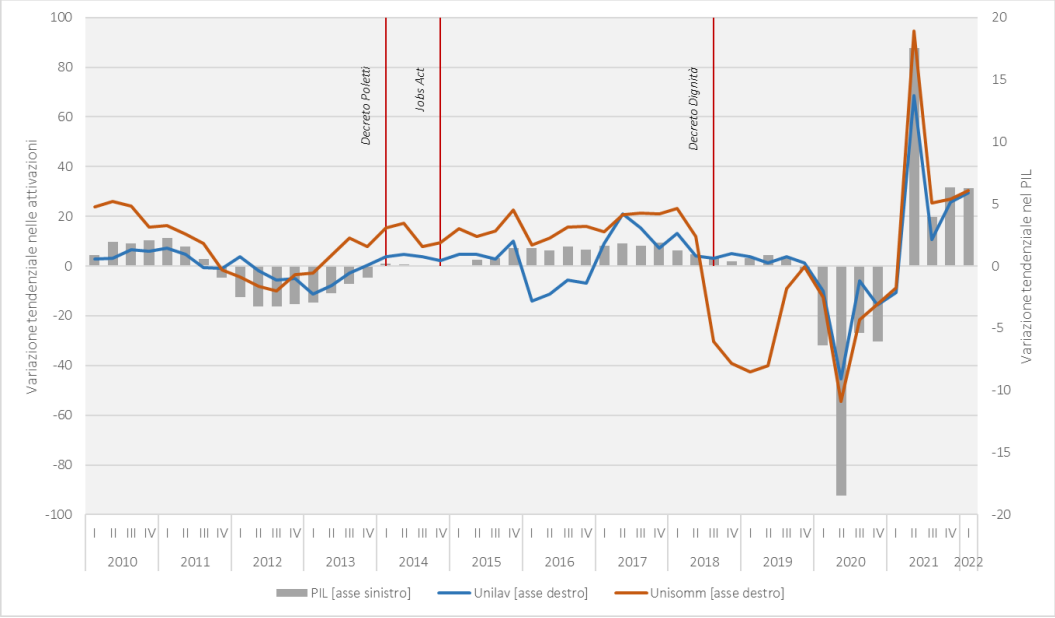
Note: CTD sta per contratto a tempo determinato; ULAT sta per Unità di Lavoro Attivate.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il decreto Dignità ha profondamente modificato l'universo della somministrazione andando a contenere il ricorso a contratti di brevissima durata che aveva caratterizzato l'istituto negli anni precedenti in maniera sempre più pervasiva. Con una ridotta possibilità del ricorso a proroghe e rinnovi per i contratti a termine, **la domanda si è riversata verso contratti a tempo determinato di maggior durata, nonché verso un aumento del tempo indeterminato.** Infatti, mentre il ricorso al tempo determinato ha fatto registrare una contrazione tendenziale oscillante tra il -30,7% del terzo trimestre 2018 al -45,5% del primo trimestre 2019 con oltre 270 mila contrattualizzazioni in meno, il tempo indeterminato ha subito un forte aumento. Proprio in questo trimestre, poi, si è raggiunto il picco nella crescita delle attivazioni di somministrazioni a tempo indeterminato, circa 160 mila in più rispetto al primo trimestre 2018. Inoltre, molti contratti a tempo determinato o di apprendistato sono stati trasformati a tempo indeterminato similmente a quanto accadde al termine del 2015 e del 2016. Da qualche centinaio di trasformazioni trimestrali, a partire dal terzo trimestre 2018 il numero ha di gran lunga superato le migliaia arrivando nel quarto trimestre dello stesso anno a farne registrare oltre 5 mila in più rispetto al quarto trimestre 2017. Questo forte aumento nel ricorso al tempo indeterminato, sia attraverso assunzioni che trasformazioni, ha comportato un aumento considerevole della quota di lavoratori in somministrazione stabili come verrà mostrato in dettaglio nella sezione successiva.

Da ultimo, **gli effetti della pandemia**, che ha profondamente intaccato il mercato del lavoro italiano, specialmente quello a termine, **non hanno risparmiato l'universo della somministrazione**. Nel mese di aprile 2020, durante la fase più acuta del *lockdown*, la domanda di lavoro in somministrazione è caduta verticalmente facendo registrare poco più di 37 mila attivazioni (-67,5% in chiave tendenziale). Il terzo trimestre del 2020 è stato infatti il più duro: si sono avute in totale oltre 200 mila contrattualizzazioni in meno rispetto al 2019, una riduzione del -53,7%, con una caduta addirittura superiore a quella registrata per la sola domanda di lavoro direttamente subordinato (-45,5%).

Nella successiva fase di ripresa, nel secondo trimestre 2021, la variazione tendenziale è stata pari al 93,5% mentre nel caso di Unilav pari al 68,7%. Quella della crisi pandemica, associata a forti squilibri sul fronte della crescita economica del paese ha mostrato come la domanda del lavoro in somministrazione risponda in maniera più che proporzionale sia alle fasi di contrazione (una riduzione nella domanda maggiore rispetto a quella dell'intero mercato del lavoro) che a quelle di espansione (una crescita maggiore). **La domanda di lavoro in somministrazione mostra dunque caratteristiche di prociclicità rispetto all'andamento del ciclo economico** come si evince dalla Tabella 3. Infatti, raffrontando la variazione tendenziale del Prodotto Interno Lordo (PIL) del paese, si nota come la risposta della somministrazione sia più che proporzionale rispetto a quella della domanda di lavoro direttamente subordinato.

Tabella 3 Variazione tendenziale nelle attivazioni in Unilav e Unisomm raffrontate al PIL (serie trimestrale, I trim. 2010 - I trim. 2022)

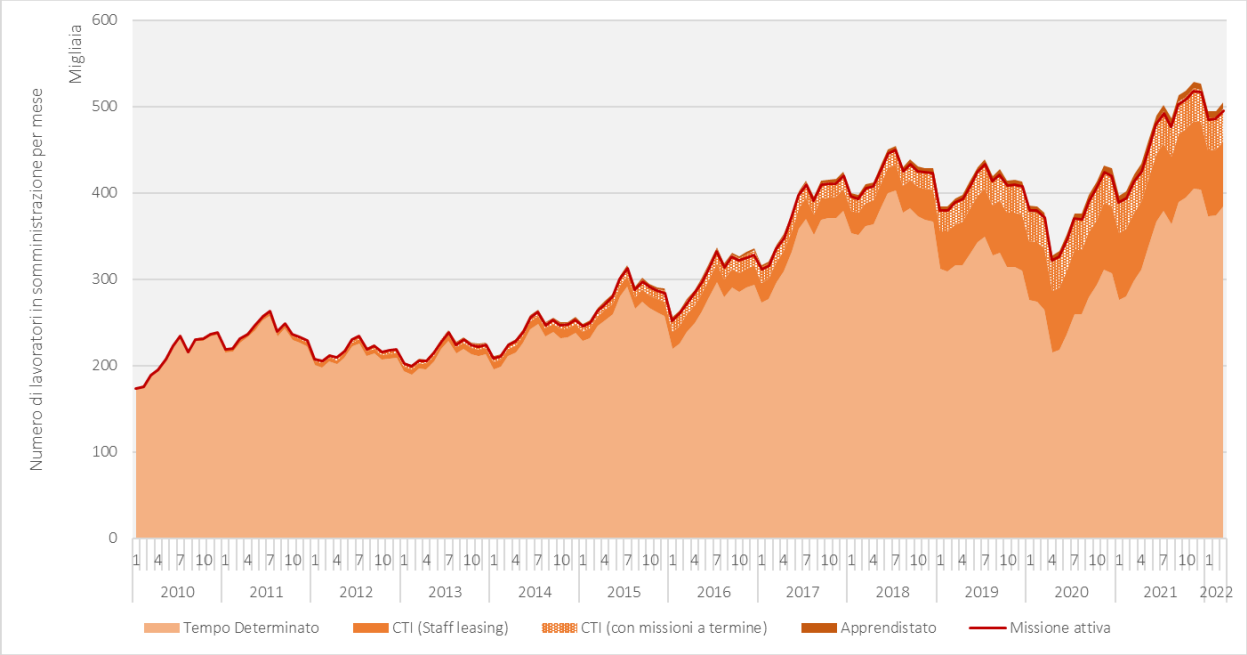


Nota: Prodotto Interno Lordo ai prezzi di mercato, dati destagionalizzati.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Istat (2022).

Le caratteristiche dei lavoratori in somministrazione

Il numero di lavoratori mensilmente occupato nella somministrazione è **costantemente cresciuto nel tempo sino alla metà del 2018** per poi mostrare una contrazione in seguito all'introduzione del decreto Dignità, prima, e alla pandemia, dopo. Ciò nonostante, già dal **secondo trimestre del 2020 si è osservata una nuova e forte crescita** che ha raggiunto il suo picco sul **finire del 2021** quando, in media, nel trimestre si contavano oltre **520 mila lavoratori somministrati**[7] (Tabella 4).

Tabella 4 Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale (serie mensile, I trim. 2012 – I trim. 2022)



Nota: CTI sta per contratto a tempo indeterminato.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Considerando le caratteristiche di flessibilità e utilizzo della somministrazione, non stupisce osservare come la quota maggiore dei lavoratori sia impiegata tramite contratti a tempo determinato. Tuttavia, appare chiaro come, **nel tempo, il lavoro in somministrazione** sia **fortemente cambiato**, passando dall'essere quasi esclusivamente di tipo temporaneo all'essere **anche strumento di stabilità occupazionale attraverso contratti a tempo indeterminato**. Infatti, prendendo a riferimento l'**ultimo trimestre del 2021**, **il 22,1% dei lavoratori in somministrazione (116 mila) aveva all'attivo almeno un contratto a tempo indeterminato**. Una quota composta per il 67,7% da lavoratori in *staff leasing*, al cui contratto di lavoro somministrato è associato un solo contratto di missione a tempo indeterminato, e per il 32,3% da

[7] Lo *stock* mensile di lavoratori in somministrazione è calcolato considerando le persone che hanno avuto nel mese di riferimento almeno un giorno contrattualizzato con un'agenzia del lavoro. Al fine di determinare la tipologia contrattuale nonché le caratteristiche successivamente analizzate, nel caso di multipli contratti registrati nel medesimo mese, si prende in considerazione quello di maggior durata.

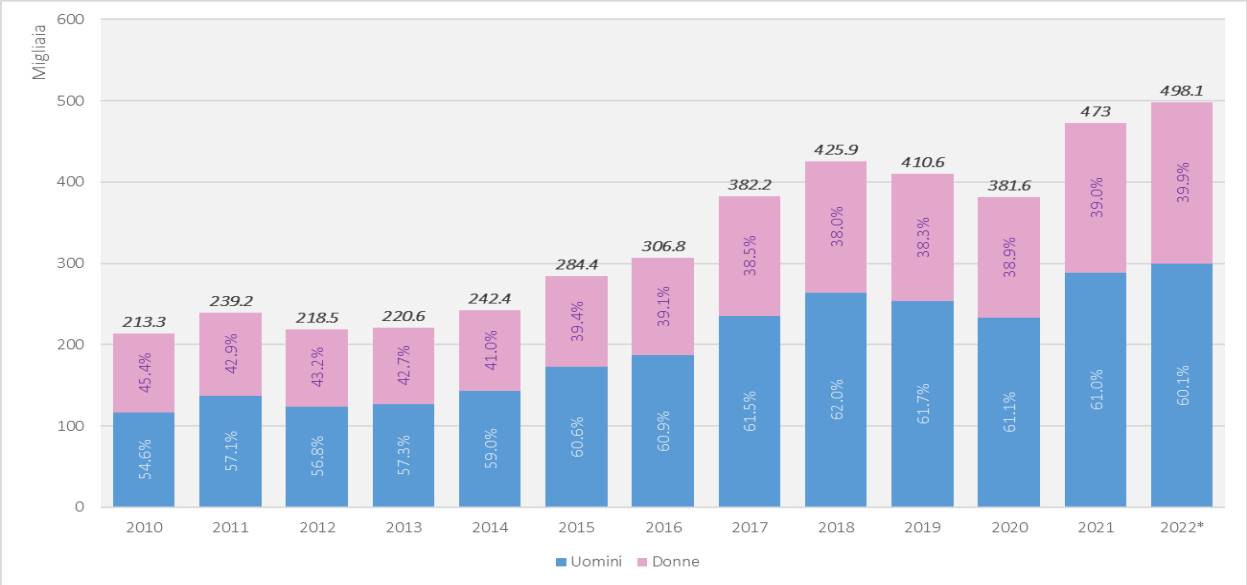
lavoratori con contratti a tempo indeterminato ma impiegati con missioni a termine anche presso differenti utilizzatori. Rimane invece residuale, seppur anch'essa in crescita, la quota di lavoratori assunti dalle agenzie del lavoro con contratti di apprendistato, di poco superiore all'1% (Tabella 5).

Tabella 5 Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale, 2010 - 2022)

	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
		Lav.	*%*	*Lav.*	*%*	*Lav.*	*%*	*Lav.*	*%*	*Lav.*	*%*
2010	213,347	212,277	99.5%	1,730	0.8%	1,029	0.5%	210,576	98.7%	11	0.0%
2011	239,191	238,128	99.6%	3,488	1.5%	2,282	1.0%	233,087	97.4%	336	0.1%
2012	218,532	217,403	99.5%	4,787	2.2%	3,641	1.7%	209,317	95.8%	788	0.4%
2013	220,558	218,118	98.9%	6,656	3.0%	4,939	2.2%	208,137	94.4%	826	0.4%
2014	242,370	239,550	98.8%	8,971	3.7%	6,226	2.6%	225,840	93.2%	1,334	0.6%
2015	284,366	280,770	98.7%	13,145	4.6%	9,724	3.4%	259,461	91.2%	2,037	0.7%
2016	306,836	301,899	98.4%	20,949	6.8%	16,528	5.4%	267,387	87.1%	1,973	0.6%
2017	382,162	377,364	98.7%	24,128	6.3%	17,394	4.6%	337,923	88.4%	2,717	0.7%
2018	425,916	421,072	98.9%	30,209	7.1%	18,186	4.3%	373,400	87.7%	4,122	1.0%
2019	410,580	405,291	98.7%	55,008	13.4%	27,389	6.7%	322,412	78.5%	5,772	1.4%
2020	381,573	375,137	98.3%	73,037	19.1%	35,452	9.3%	266,161	69.8%	6,924	1.8%
2021	472,972	463,581	98.0%	78,378	16.6%	37,079	7.8%	350,360	74.1%	7,156	1.5%
2022*	498,119	488,588	98.1%	75,968	15.3%	37,761	7.6%	377,054	75.7%	7,337	1.5%

Note: i dati annuali sono ottenuti come media di quelli mensili; * il dato considera unicamente il I trim. 2022.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 6 Lavoratori in somministrazione per genere (serie annuale 2010 - 2022)

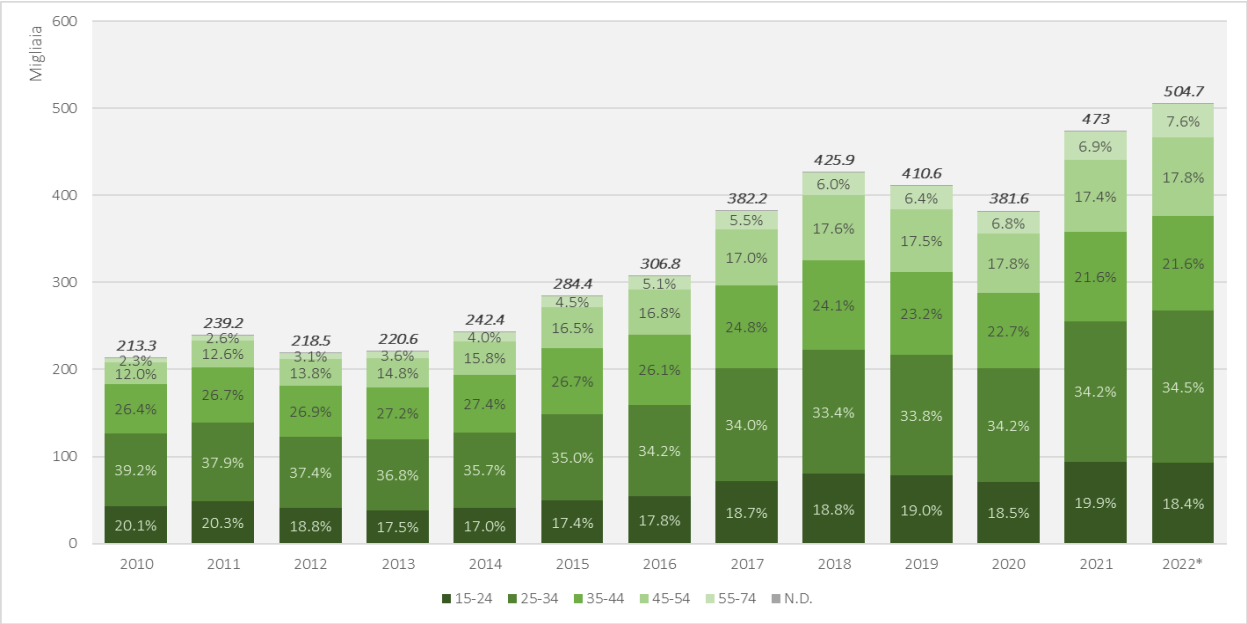


Note: i dati annuali sono ottenuti come media di quelli mensili; * il dato considera unicamente il I trim. 2022.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Considerando la media sui dati mensili, **nel 2021 si sono registrati 473 mila lavoratori in somministrazione** (Tabella 6). Di questi il **61%** riguardava erano **uomini** mentre il **39% donne**. Per via di una forte predominanza nella somministrazione del settore industriale a senso stretto, particolarmente caratterizzato da lavoratori di sesso maschile, non stupisce la maggior quota di tale gruppo. Da notare,

inoltre, come la composizione nel tempo sia andata a modificarsi, aumentando per gli uomini di 5 punti percentuali (p.p.) rispetto al 2010. Le donne, principalmente occupate nel settore dei servizi, hanno invece fatto registrare una contrazione, nel tempo, della loro quota (Tabella 6).

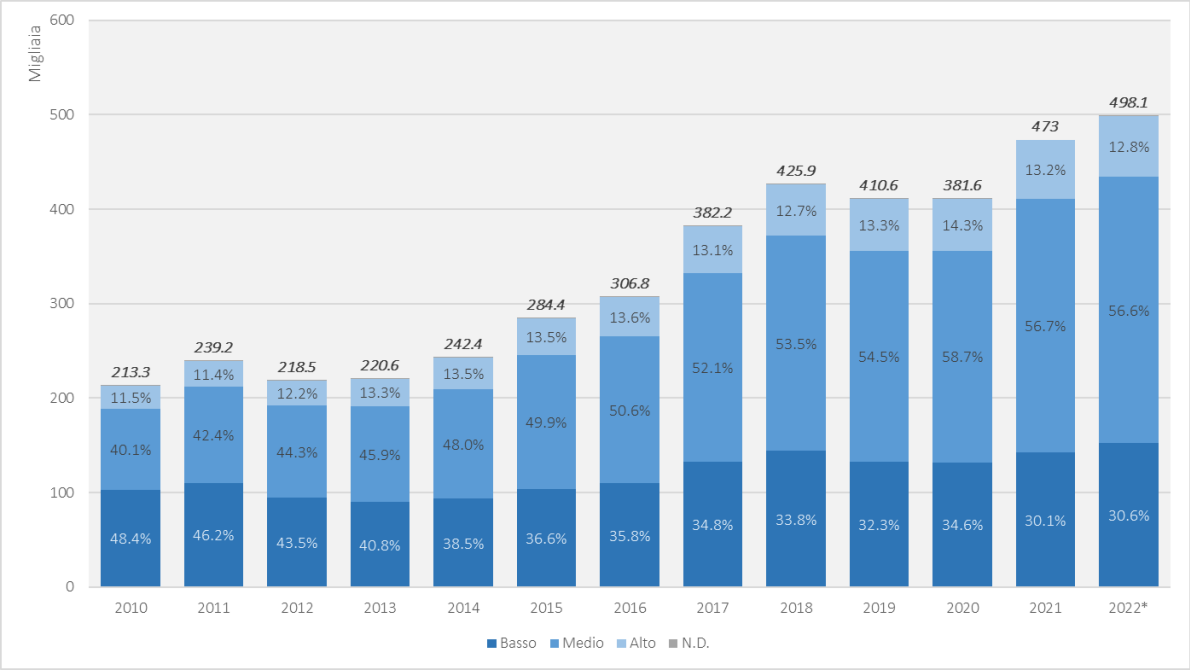
Tabella 7 Lavoratori in somministrazione per classi di età (serie annuale, 2012 - 2022)



Note: i dati annuali sono ottenuti come media di quelli mensili; * il dato considera unicamente il I trim. 2022.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Oltre la metà dei lavoratori in somministrazione (54.1%) nel 2021 aveva un'età compresa tra i 15 e i 34 anni, dato che sottolinea come la somministrazione rappresenti una forma di lavoro particolarmente rivolta verso i più giovani. La quota dei lavoratori tra i 15 e i 24 anni è sostanzialmente rimasta costante nel tempo, pari a circa il 20% del totale. Viceversa, si sono ridotte le quote 25-34 e 35-44 anni, passate dal 39,2% e 26,4% del 2010 al 34,2% e 21,6% del 2021. Specularmente, sono andate ad aumentare le quote dei lavoratori più anziani, 45-54 e 55-74 anni. Fenomeno, questo, giustificato dall'effetto invecchiamento dei lavoratori impiegati dalle agenzie di somministrazione (Tabella 7).

Tabella 8 Lavoratori in somministrazione per livello d'istruzione (serie annuale, 2012 - 2022)



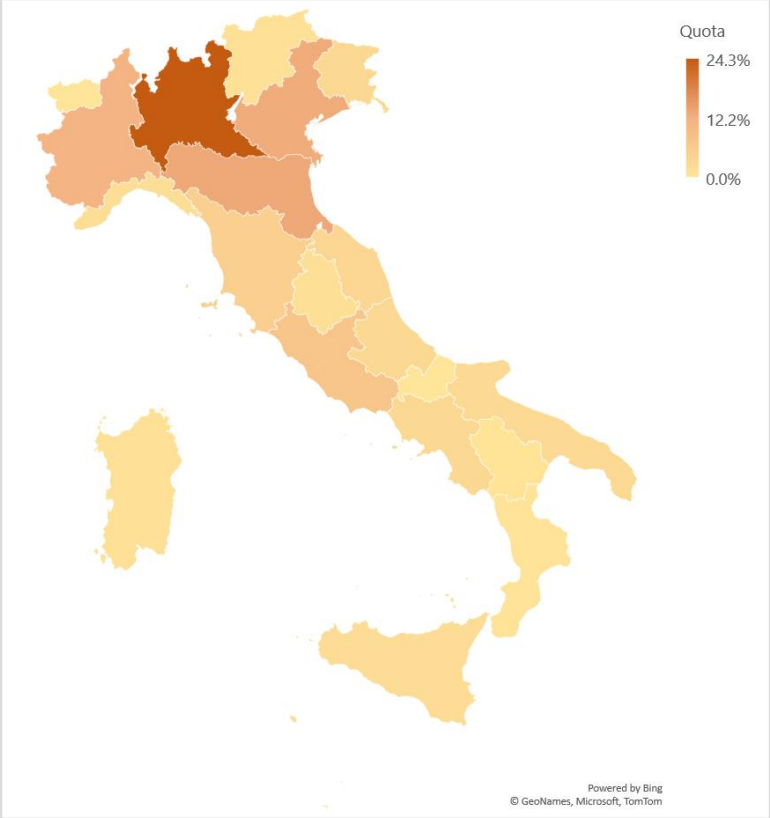
Note: i dati annuali sono ottenuti come media di quelli mensili; * il dato considera unicamente il I trim. 2022.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Sul fronte dell'istruzione, **per il 2021 il 56,7% dei lavoratori in somministrazione aveva al più un livello d'istruzione medio, il 30,1% uno basso, mentre il 13,2% era laureato**[8]. Da notare che mentre nel 2010 quasi la metà dei lavoratori in somministrazione aveva un livello d'istruzione basso (48,4%), tale quota che si è progressivamente ridotta nel tempo a fronte di un forte aumento della quota di quelli in possesso di un diploma, cresciuta in poco più di dieci anni di oltre 15 p.p. Da sottolineare anche l'aumento, seppur più contenuto, anche nella quota di lavoratori laureati, cresciuta di oltre 2 p.p. nell'arco temporale analizzato (Tabella 8).

[8] 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.

Il ricorso alla somministrazione interessa prevalentemente il Nord del paese, dove sono stati occupati per il 2021 il 68,5% dei lavoratori, seguito dal **Centro**, con il **17,9%**, ed infine il **Mezzogiorno**, con il **13,6%**[9]. Una composizione, questa, che nel tempo è rimasta sostanzialmente stabile. La forte presenza della somministrazione nel Settentrione è prevalentemente concentrata in Lombardia, dove gli utilizzatori hanno impiegato, nel 2021, il 24,3% dei lavoratori in somministrazione. Seguono l'Emilia-Romagna con il 13,4%, il Veneto con il 12,9% e il Piemonte con l'11,4% (Tabella 9).

Tabella 9 Incidenza regionale dei lavoratori in somministrazione (2021)



Nota: il dato annuale è ottenuto come media di quelli mensili.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

[9] I dati si riferiscono ai contratti di missione, quindi agli utilizzatori. Lo stesso anche per le successive figure e tabelle, riferite ai settori economici e ai gruppi professionali.

I lavoratori in somministrazione sono impiegati dagli utilizzatori prevalentemente nel settore dell'industria in senso stretto e nei servizi. Sempre **per il 2021, nel primo gruppo si collocava la metà dei lavoratori in somministrazione (50,1%) mentre nel secondo circa un terzo (31,8%)**. Segue il settore del commercio con il 9,9%. Il settore alberghiero e della ristorazione, certamente uno dei più colpiti dalla stretta pandemica non essendo ancora tornato ai livelli pre-pandemici, mostrava per il 2021 una quota del 2,8%. Similare è la quota del settore costruzioni, pari al 3%, seguita dalla Pubblica Amministrazione (P.A.), con l'1,9%. Residuale, infine, è il comparto agricolo, il quale interessa meno dell'1% dei lavoratori in somministrazione (Tabella 10).

Nell'andamento analizzato 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.

Tabella 10 Lavoratori in somministrazione per settori economici (serie annuale 2012 - 2022)

Anno	Lavoratori	Agricoltura		Alberghi e rist.		Commercio		Costruzioni		Industria (s.s.)		P.A.		Altri servizi	
		Lav.	*%*	*Lav.*	*%*	*Lav.*	*%*	*Lav.*	*%*	*Lav.*	*%*	*Lav.*	*%*	*Lav.*	*%*
2010	213,347	1,425	0.7%	10,250	4.8%	26,482	12.4%	6,632	3.1%	101,433	47.5%	6,500	3.0%	60,626	28.4%
2011	239,191	1,294	0.5%	10,092	4.2%	27,579	11.5%	7,153	3.0%	123,783	51.8%	5,163	2.2%	64,128	26.8%
2012	218,532	1,650	0.8%	10,225	4.7%	27,004	12.4%	6,666	3.1%	108,031	49.4%	4,557	2.1%	60,401	27.6%
2013	220,558	2,002	0.9%	10,272	4.7%	25,962	11.8%	6,093	2.8%	109,112	49.5%	4,583	2.1%	62,535	28.4%
2014	242,370	2,263	0.9%	10,962	4.5%	27,287	11.3%	6,430	2.7%	122,843	50.7%	4,675	1.9%	67,911	28.0%
2015	284,366	1,895	0.7%	12,761	4.5%	30,703	10.8%	8,107	2.9%	146,460	51.5%	5,107	1.8%	79,336	27.9%
2016	306,836	1,847	0.6%	13,063	4.3%	35,697	11.6%	8,922	2.9%	154,302	50.3%	4,861	1.6%	88,145	28.7%
2017	382,162	2,201	0.6%	17,049	4.5%	43,359	11.3%	11,743	3.1%	194,773	51.0%	4,788	1.3%	108,251	28.3%
2018	425,916	2,510	0.6%	20,458	4.8%	44,289	10.4%	12,601	3.0%	218,304	51.3%	4,475	1.1%	123,281	28.9%
2019	410,580	2,799	0.7%	18,629	4.5%	43,021	10.5%	12,930	3.1%	206,013	50.2%	4,921	1.2%	122,268	29.8%
2020	381,573	2,828	0.7%	18,574	4.9%	43,249	11.3%	12,981	3.4%	205,453	53.8%	4,969	1.3%	122,597	32.1%
2021	472,972	2,800	0.6%	13,277	2.8%	46,627	9.9%	14,039	3.0%	236,769	50.1%	9,069	1.9%	150,391	31.8%
2022*	498,119	2,479	0.5%	14,218	2.9%	49,509	9.9%	13,490	2.7%	257,181	51.6%	9,137	1.8%	152,107	30.5%

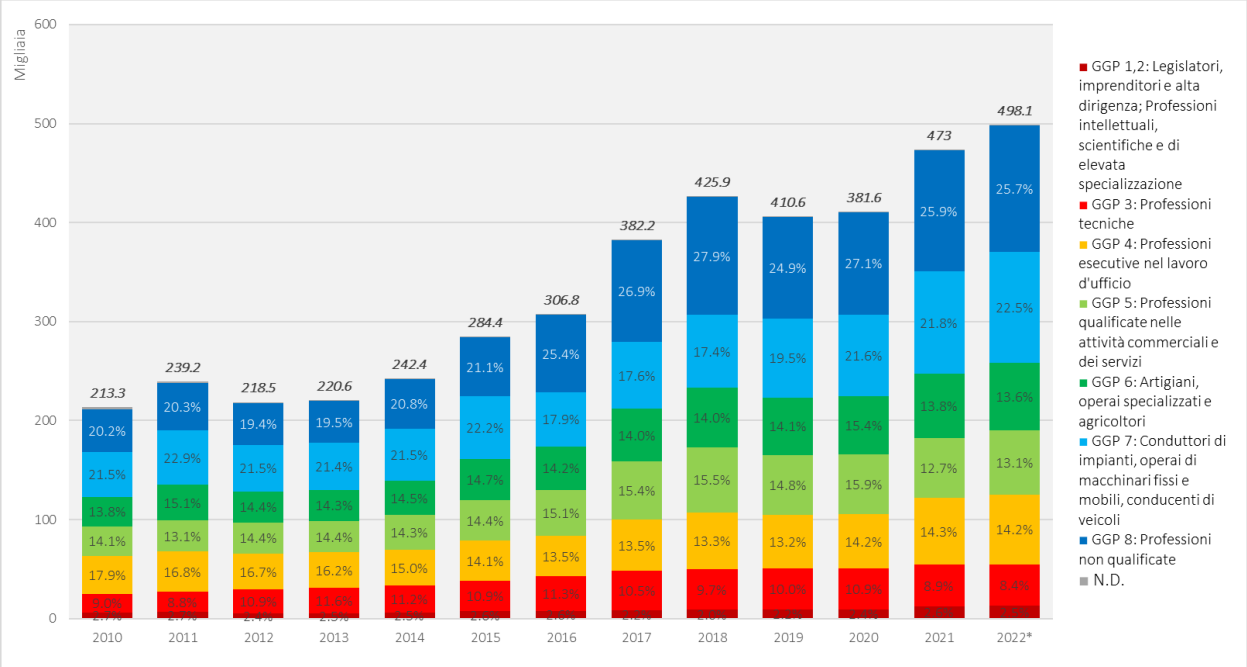
Note: i dati annuali sono ottenuti come media di quelli mensili; * il dato considera unicamente il I trim. 2022.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per il 2021 il 25,9% dei lavoratori in somministrazione risultava essere occupato tra le professioni non qualificate (GGP 8) rappresentando il gruppo con la maggior quota. **Al secondo posto**, in termini di quote, vi sono i **conduttori di impianti, gli operati di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (GGP 7) con il 21,8%**. A seguire si trovano le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (GGP 4) con il 14,3%, gli artigiani, gli operai specializzi e gli agricoltori (GGP 6) con il 13,6% e le professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi (GGP 5) con il 12,7%. Concludono le professioni tecniche (GGP 3), con l'8,9%, e quelle altamente specializzate (GGP 2) – quest'ultime accorpate con quelle del primo GGP comprendente principalmente organi dirigenziali (GGP 1) – con il 2,6% (Tabella 11).

Nello spaccato storico analizzato la composizione dei lavoratori in somministrazione negli otto gruppi professionali è rimasta piuttosto stabile, seppur alcune lievi modifiche siano comunque emerse. Il GGP 8 è

quello che ha mostrato la crescita maggiore, pari a circa 6 p.p. tra il 2010 e il 2021 a fronte di una contrazione, invece, dei GGP4 e GGP5.

Tabella 11 Lavoratori in somministrazione per grandi gruppi professionali (serie annuale, 2012 - 2022)



Note: i dati annuali sono ottenuti come media di quelli mensili; * il dato considera unicamente il I trim. 2022.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tra le professioni con il maggior numero di lavoratori in somministrazione al primo posto per il 2021 troviamo il personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci con in media quasi 50 mila lavoratori (Tabella 12). Tale gruppo professionale è anche il primo in termini di variazione assoluta, rispetto sia al 2019 che al 2020. Infatti, **la forte crescita dell'*e-commerce* durante il periodo della pandemia, ha riversato una forte domanda sulle attività di magazzinaggio e logistica, dove la somministrazione ha offerto un supporto importante**. Tale crescita ha permesso a questo comparto professionale di superare quello del personale non qualificato nella manifattura il quale, storicamente, ha da sempre rappresentato il gruppo più rappresentativo dei lavoratori in somministrazione. Quest'ultimo è infatti secondo sia in termini di occupati, con oltre 47 mila teste in media per il 2021, che di variazione assoluta, con circa 11 mila nuovi occupati tra il 2020 e il 2021. Al terzo posto per numero di occupati troviamo gli addetti alle vendite, con oltre 27 mila lavoratori. Tuttavia, tale gruppo è solamente settimo in termini di crescita assoluta.

Benché la somministrazione venga utilizzata in larga misura in professioni di tipo *low-skill*, negli anni più recenti è fortemente aumentato il ricorso al lavoro tramite agenzia anche per assecondare una domanda

di professioni altamente qualificate. Si può infatti notare come in termini di crescita percentuale, sia notevolmente aumentato il numero di medici nonché quello di **figure apicali in ambito di sanità, istruzione e ricerca**. Crescite anche in questo caso da attribuire al contesto pandemico.

Tabella 12 Prime dieci professioni al terzo digit per numero di occupati nel 2021, variazione assoluta e percentuale rispetto al 2020

Prime dieci professioni per numero di lavoratori occupati nel 2021

Professione (CP 2011, 3 digit)	2019	2020	2021	2019/2021		2020/2021	
				Var. Ass.	*Var. %*	*Var. Ass.*	*Var. %*
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	34,162	37,657	49,098	14,936	43.7%	11,441	30.4%
Personale non qualificato nella manifattura	47,139	36,207	47,150	11	0.0%	10,943	30.2%
Addetti alle vendite	25,389	23,781	27,188	1,799	7.1%	3,407	14.3%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	16,040	16,974	23,262	7,222	45.0%	6,288	37.0%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	18,251	18,385	22,551	4,300	23.6%	4,166	22.7%
Operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	11,427	13,033	18,936	7,509	65.7%	5,903	45.3%
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	14,163	13,623	16,359	2,196	15.5%	2,736	20.1%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	13,959	13,147	15,408	1,449	10.4%	2,261	17.2%
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	11,471	10,016	13,814	2,343	20.4%	3,798	37.9%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	11,499	10,669	13,241	1,742	15.1%	2,572	24.1%

Prime dieci professioni per variazione assoluta tra il 2021 e il 2020

Professione (CP 2011, 3 digit)	2019	2020	2021	2019/2021		2020/2021	
				Var. Ass.	*Var. %*	*Var. Ass.*	*Var. %*
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	34,162	37,657	49,098	14,936	43.7%	11,441	30.4%
Personale non qualificato nella manifattura	47,139	36,207	47,150	11	0.0%	10,943	30.2%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	16,040	16,974	23,262	7,222	45.0%	6,288	37.0%
Operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	11,427	13,033	18,936	7,509	65.7%	5,903	45.3%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	18,251	18,385	22,551	4,300	23.6%	4,166	22.7%
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	11,471	10,016	13,814	2,343	20.4%	3,798	37.9%
Addetti alle vendite	25,389	23,781	27,188	1,799	7.1%	3,407	14.3%
Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	6,668	6,771	9,933	3,265	49.0%	3,162	46.7%
Artigiani ed operai specializzati addetti alla pulizia ed all'igiene degli edifici	8,662	9,313	12,086	3,424	39.5%	2,773	29.8%
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	14,163	13,623	16,359	2,196	15.5%	2,736	20.1%

Prime dieci professioni per variazione percentuale tra il 2021 e il 2020

Professione (CP 2011, 3 digit)	2019	2020	2021	2019/2021		2020/2021	
				Var. Ass.	*Var. %*	*Var. Ass.*	*Var. %*
Direttori, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica e nei servizi di sanità, istruzione e ricerca	44	36	926	882	2004.5%	890	2472.2%
Medici	190	137	1,877	1,687	887.9%	1,740	1270.1%
Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione su metalli e materiali assimilati	1,880	1,095	2,207	327	17.4%	1,112	101.6%
Assistenti di viaggio e professioni assimilate	2,884	1,680	2,613	-271	-9.4%	933	55.5%
Conduttori di forni ed altri impianti per la lavorazione del vetro, della ceramica e di materiali assimilati	399	419	642	243	60.9%	223	53.2%
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	183	219	332	149	81.4%	113	51.6%
Tecnici di apparecchiature ottiche e audio-video	2,043	1,796	2,703	660	32.3%	907	50.5%
Vasai, soffiatori e formatori di vetrerie e professioni assimilate	504	478	713	209	41.5%	235	49.2%
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	1,429	1,192	1,754	325	22.7%	562	47.1%
Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	6,668	6,771	9,933	3,265	49.0%	3,162	46.7%

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

Anche guardando alla domanda di lavoro in somministrazione, quindi alle contrattualizzazioni, possiamo apprezzare un aumento nel ricorso a figure professionali di tipo *high-skill*. Certamente forte è stata la domanda per figure professionali in ambito sanitario. La domanda di medici, infatti, è cresciuta del 150% tra il 2020 e il 2019 ed è poi continuata a crescere anche tra il 2021 e il 2020 (+97,2%). Fortemente

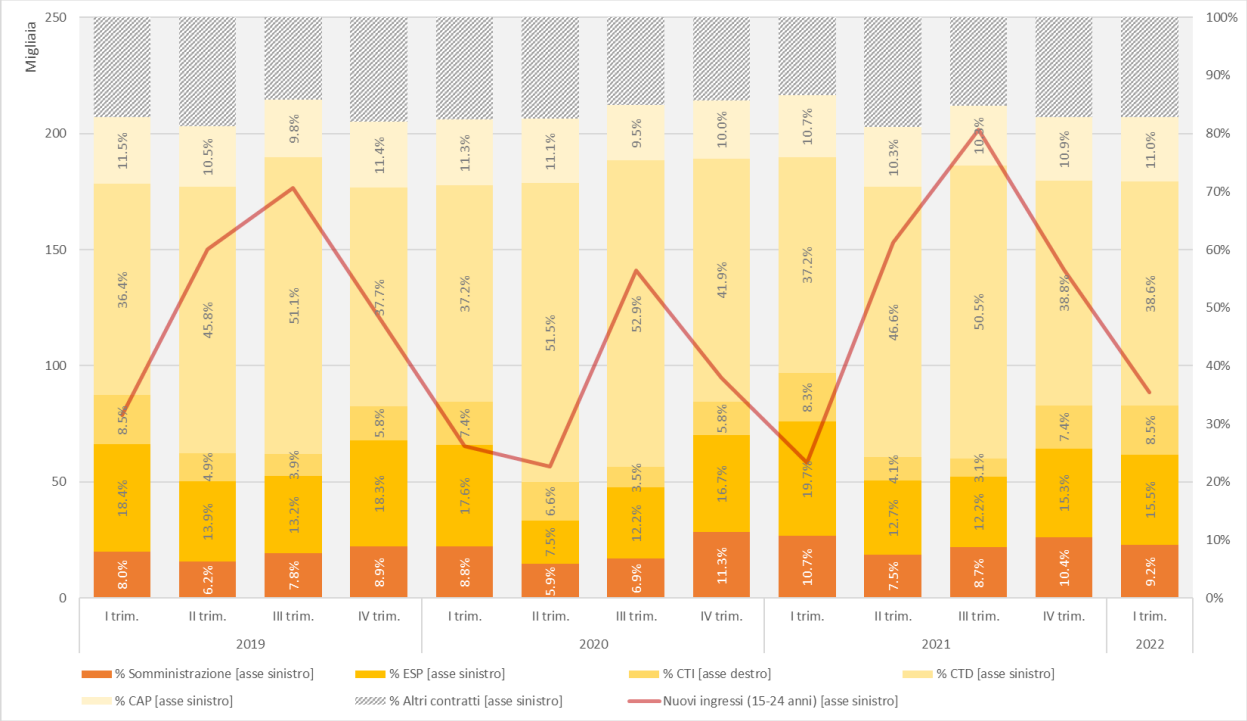
richieste sono anche le figure ingegneristiche, come ingegneri meccanici, la cui domanda è cresciuta, ad esempio, di oltre il 50% nel 2021 rispetto al 2020 tornando pienamente ai livelli pre-pandemici. Anche figure professionali del settore informatico sono particolarmente richieste come analisti e progettisti di software, la cui domanda è particolarmente cresciuta nel 2021 con oltre 12 mila attivazioni in più rispetto al 2020 (+51,9%) superando di gran lunga i livelli del 2019. Infine, sempre nell'ambito delle professioni altamente specializzate, è da sottolineare come sia tornata a crescere nel 2021 la domanda nell'ambito delle professioni artistiche.

Dai dati osservati emerge, quindi, come attraverso la somministrazione, possano trovare collocazione lavorativa anche soggetti in possesso di elevata qualificazione professionale.

I percorsi lavorativi dei giovani lavoratori

L'approfondimento qui proposto analizza i percorsi lavorativi dei **giovani lavoratori, dai 15 ai 24 anni, successivamente al loro ingresso nel mercato del lavoro**. Seguendo tali lavoratori fino a quattro anni dal loro ingresso, si mostrerà la loro persistenza all'interno del mercato del lavoro nonché le probabilità di arrivare a sottoscrivere un contratto a tempo indeterminato a seconda del percorso lavorativo intrapreso[10].

Tabella 13 Nuovi ingressi di giovani (15-24 anni) nel mercato del lavoro per tipologia contrattuale (serie trimestrale I trim. 2019 - I trim. 2022)



Note: ESP sta per contratto di tirocinio; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CAP sta per contratto di apprendistato.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Come mostrato nella Tabella 13, **il numero giovani al loro primo ingresso nel mercato del lavoro nel terzo trimestre del 2021** – periodo stagionalmente caratterizzato dal picco nei nuovi ingressi, dovuto in particolar modo ai lavori estivi stagionali – **è tornato ai livelli pre-pandemici del 2019, anche superandoli, con oltre 200 mila nuovi ingressi**. In misura prevalente l'ingresso nel mercato del lavoro avviene con contratti a termine. Il contratto a tempo determinato (CTD) è la principale fattispecie contrattuale, rappresentando il 38,6% nel primo trimestre 2022, ultimo periodo preso in esame. Al secondo posto vi

[10] L'analisi prende in considerazione unicamente i lavoratori con età compresa tra i 15 e i 24 anni la cui prima attivazione nel sistema delle CO avviene tra il 2012 e il 2020. Si ipotizza dunque che tale evento possa effettivamente corrispondere al loro effettivo ingresso nel mondo del lavoro. Tuttavia, poiché il sistema delle CO è divenuto obbligatorio per tutte le regioni solo a partire dal 2009, i dati relativi ai primi anni analizzati nonché quelli riferiti ai lavoratori relativamente più anziani, potrebbero mostrare alcune incoerenze, quindi non rappresentare l'effettiva prima esperienza lavorativa rendicontata di taluni individui.

sono i tirocini (ESP) i quali hanno interessato il 15,5% dei giovani, seguiti dall'apprendistato (CAP) nell'11% degli ingressi. L'8,5% dei giovani entra nel mercato del lavoro con un contratto a tempo indeterminato (CTI) mentre **nel 9,2% sono le agenzie del lavoro, quindi gli utilizzatori, a rappresentare la prima esperienza lavorativa**.

Nella prima analisi proposta viene studiata la persistenza lavorativa, quindi il fatto di essere ancora occupati da 1 a 4 anni successivi all'ingresso nel mercato del lavoro (Tabella 14 e Tabella 15). La prima differenziazione viene effettuata sul primo contratto stipulato: tempo indeterminato (barra gialla) o indeterminato (barre blu). Inoltre, il gruppo di lavoratori entrati con un contratto a termine si differenzia ulteriormente in due percorsi: qualora il lavoratore abbia avuto un percorso lavorativo caratterizzato unicamente da contratti di lavoro direttamente subordinati, questo figurerà nel gruppo "solo Unilav". Viceversa, qualora ila lavoratore dovesse aver intrapreso anche solo un'esperienza lavorativa attraverso la somministrazione[11], questo figurerà nel gruppo "Unilav e Unisomm". L'analisi è stata effettuata considerando i nuovi ingressi registrati tra il 2012 e il 2020.

Si nota innanzitutto come, indipendentemente dalla tipologia di primo contratto o dal percorso intrapreso, diminuisca nel tempo la persistenza lavorativa. I lavoratori entrati con un CTI dopo un anno sono occupati nel 69,1% dei casi mentre nel caso di contratti a termine nel 49,4%. Dopo quattro anni, invece, nel caso di un ingresso con CTI la percentuale scende al 39,7% mentre nel caso di un ingresso con contratto a termine si arriva al 29,9%. Pertanto, la differenza tra i due gruppi si riduce nel tempo. **Osservando invece la differenza tra i percorsi intrapresi dopo l'ingresso con un contratto a termine, emerge come il gruppo dei lavoratori che ha avuto anche esperienze nella somministrazione mostra una maggior persistenza**. Infatti, ad un anno la probabilità di persistenza per questi lavoratori che hanno avuto esperienze di somministrazione è del 51,9% mentre è pari al 48,8% per i lavoratori che hanno avuto unicamente contratti direttamente subordinati. Espandendo l'orizzonte temporale il passaggio in Unisomm continua a mostrare percentuali superiori seppur il divario tra i due gruppi vada a ridursi.

[11] Si fa riferimento al contratto di missione.

Tabella 14 Persistenza occupazionale e numero medio di giorni contrattualizzati per giovani (15-24 anni) da 1 a 4 anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro con un contratto a termine per tipologia di percorso lavorativo (2014 – 2020)

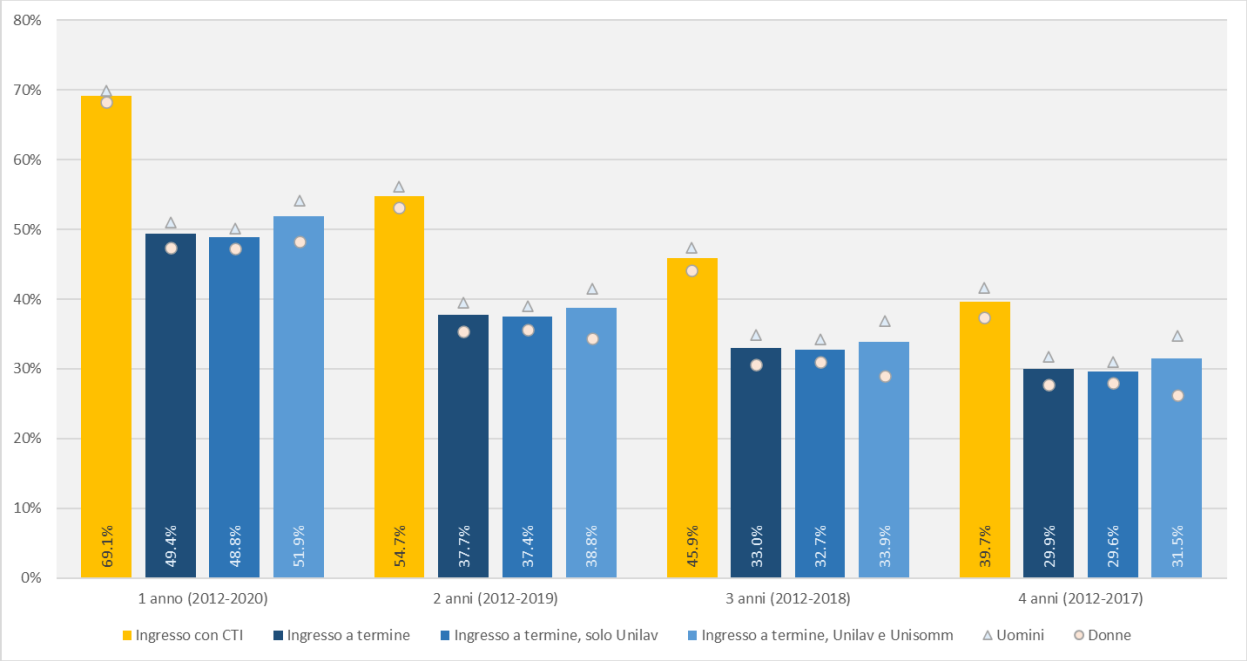
		Nuovi ingressi	Lavoratori attivi, persistenza (%)				Numero medio di giorni contrattualizzati			
			1 anno	*2 anni*	*3 anni*	*4 anni*	*1 anno*	*2 anni*	*3 anni*	*4 anni*
Ingresso a tempo indeterminato	2014	52,098	63.8%	49.9%	42.4%	36.9%	218.8	348.1	448.4	522.9
	2015	84,916	69.9%	57.3%	48.7%	42.1%	242.2	402.5	517.0	598.3
	2016	51,162	66.6%	52.4%	43.2%	37.9%	228.1	364.7	455.1	536.9
	2017	47,041	68.5%	53.6%	45.0%	40.2%	235.5	372.2	474.7	569.7
	2018	42,907	69.9%	55.5%	48.5%		240.7	390.2	514.8	
	2019	38,604	71.1%	59.3%			248.6	418.8		
	2020	29,575	77.9%				275.2			
	Media		69.1%	54.7%	45.9%	39.7%	239.0	383.3	485.3	562.5
Ingresso a tempo determinato *Solo Unilav*	2014	283,452	45.9%	35.6%	31.2%	28.0%	132.5	226.0	308.3	378.4
	2015	316,810	45.7%	36.1%	31.5%	28.2%	133.6	228.8	310.9	380.5
	2016	330,363	51.4%	40.9%	35.5%	31.5%	148.7	257.5	349.5	425.9
	2017	433,375	51.0%	39.4%	33.1%	30.1%	147.4	248.8	329.4	408.1
	2018	419,406	49.7%	36.9%	32.3%		143.2	236.8	321.2	
	2019	423,365	44.8%	35.5%			134.5	227.1		
	2020	291,863	53.6%				152.0			
	Media		48.8%	37.4%	32.7%	29.6%	141.8	237.9	324.6	399.8
Ingresso a tempo determinato *Unilav e Unisomm*	2014	55,127	48.1%	37.1%	32.6%	29.9%	128.2	221.8	306.9	387.6
	2015	70,785	50.2%	40.1%	34.9%	31.7%	137.1	242.1	331.5	413.7
	2016	81,894	55.7%	43.6%	37.1%	32.9%	150.8	262.7	352.0	431.5
	2017	111,930	54.2%	41.1%	33.8%	31.1%	147.5	248.5	324.4	409.7
	2018	101,979	51.9%	36.1%	31.4%		140.6	220.4	301.5	
	2019	87,068	44.5%	34.4%			125.0	209.6		
	2020	52,819	59.7%				165.4			
	Media		51.9%	38.8%	33.9%	31.5%	141.7	234.7	323.1	412.4

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

Effettuando la medesima analisi con la differenziazione di genere, emerge come le donne abbiano sempre delle persistenze minori rispetto alle controparti maschili. Inoltre, il divario di genere risulta essere maggiore per coloro che hanno anche esperienze in somministrazione. Ad un anno il divario per chi è entrato con un CTI è di 1,6 p.p., per chi rimane unicamente in Unilav dopo un ingresso a termine, è di 2,9 p.p., mentre si arriva a 5,8 p.p. per chi passa anche in Unisomm. Spostandosi a quattro anni la differenza in questo gruppo aumenta ulteriormente arrivando ad 8,4 p.p. mentre rimane stabile per il gruppo di lavoratori entrati con un contratto a termine e rimasti unicamente in Unilav.

Questa marcata differenza di genere è probabilmente da attribuire ai differenti settori economici interessati, nella somministrazione, dai due generi. Gli uomini, infatti, sono impiegati prevalentemente nell'industria, caratterizzata da contratti più stabili e duraturi. Viceversa, le donne sono prevalentemente impiegate nei servizi, caratterizzati da una maggiore stagionalità e saltuarietà.

Tabella 15 Persistenza occupazionale e numero medio di giorni contrattualizzati per giovani (15-24 anni) da 1 a 4 anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro con un contratto a termine per tipologia di percorso lavorativo (2014 – 2020)



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

Successivamente, si analizzano i percorsi lavorativi dei soli giovani entrati nel mercato del lavoro con un contratto a termine sino all'eventuale raggiungimento, da 1 a 4 anni, di un CTI (Tabella 16 e Tabella 17). Anche in questo caso il percorso lavorativo viene differenziato a seconda che il lavoratore abbia intrapreso un percorso fatto unicamente di contratti direttamente subordinati (Unilav – Solo Unilav), o che abbia almeno un'esperienza nella somministrazione (Somm. – Unilav e Unisomm).

Ad un anno dall'ingresso, il 9% dei lavoratori rimasti unicamente in Unilav ottiene un CTI contro il 7,2% del gruppo dei lavoratori passati per la somministrazione. A due anni le probabilità aumentano in entrambi i gruppi con il primo che continua a preservare una percentuale maggiore sul secondo. Tuttavia, a partire dal terzo anno, e ancor di più nel quarto, le probabilità per chi ha intrapreso un percorso in somministrazione divengono decisamente più elevate rispetto ai giovani che hanno avuto un percorso lavorativo unicamente in Unilav. Infatti, a quattro anni la percentuale arriva ad essere del 42,7% per il gruppo "Unilav e Unisomm" contro il 33% del gruppo "Solo Unilav".

Tuttavia, anche in questo caso emerge una forte differenza di genere per il gruppo dei lavoratori con esperienze nella somministrazione. Ad un anno dall'ingresso la probabilità di raggiungimento di un CTI è pari al 7,7% per gli uomini contro il 6,5% delle donne, quindi 1,2 p.p. Per il gruppo Unilav, invece, la differenza è di 0.3 p.p. Spostando l'orizzonte temporale il *gap* aumenta in entrambi i gruppi ma in

maniera decisamente maggiore per quello comprensivo della somministrazione, con 7,1 p.p., mentre per i lavoratori rimasti solo in Unilav la differenza è di 1 p.p. Infine, dall'analisi si nota anche come il raggiungimento di un CTI attraverso il passaggio per la somministrazione richieda in media per i lavoratori un numero maggiore di contratti.

Tabella 16 Raggiungimento di un CTI da 1 a 4 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro con un contratto a termine per giovani (15-24 anni) per tipologia di percorso lavorativo (2014 – 2020)

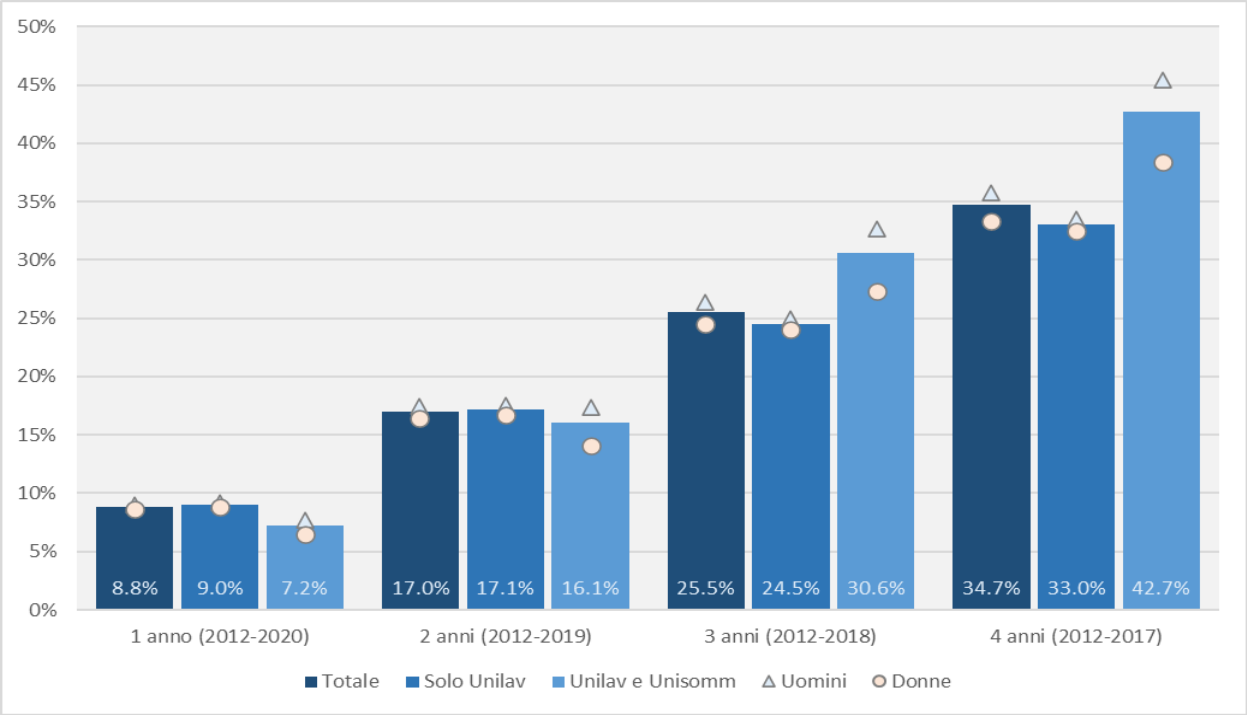
		Raggiungimento CTI (%)			Attivazioni al CTI			Giornate lavorate			Giornate non lavorate		
		Totale	*Unilav*	*Somm.*	*Totale*	*Unilav*	*Somm.*	*Totale*	*Unilav*	*Somm.*	*Totale*	*Unilav*	*Somm.*
Uomini	1 anno	9.0%	9.2%	7.7%	1.9	1.8	3.1	154.3	150.7	184.7	38.1	37.3	44.7
	2 anni	17.5%	17.5%	17.3%	2.5	2.2	4.0	257.3	243.2	334.8	104.7	104.4	106.7
	3 anni	26.3%	24.9%	32.7%	3.0	2.7	4.2	374.0	366.2	401.3	170.3	177.6	144.8
	4 anni	35.8%	33.5%	45.4%	3.4	2.9	4.9	507.0	506.9	507.2	229.2	238.0	202.1
Donne	1 anno	8.6%	8.9%	6.5%	1.9	1.8	3.3	150.0	148.7	167.4	39.3	37.8	59.8
	2 anni	16.4%	16.7%	14.1%	2.4	2.2	4.4	250.0	242.8	312.9	106.4	103.9	128.8
	3 anni	24.4%	24.0%	27.3%	3.0	2.7	4.5	356.4	356.4	356.5	177.7	179.2	169.3
	4 anni	33.3%	32.5%	38.3%	3.4	3.0	5.2	482.1	486.6	460.5	242.8	245.1	231.7
Totale	1 anno	8.8%	9.0%	7.2%	1.9	1.8	3.1	152.5	149.8	178.9	38.6	37.5	49.8
	2 anni	17.0%	17.1%	16.1%	2.5	2.2	4.2	254.2	243.0	327.5	105.5	104.1	114.1
	3 anni	25.5%	24.5%	30.6%	3.0	2.7	4.3	366.5	361.8	386.0	173.5	178.3	153.1
	4 anni	34.7%	33.0%	42.7%	3.4	3.0	5.0	496.2	497.6	491.0	235.1	241.3	212.4

Note: con "Somm." ci si riferisce ad un percorso lavorativo dove il lavoratore ha avuto almeno un contratto di somministrazione con una missione attiva; le giornate lavorate si riferiscono a quelle effettivamente contrattualizzate.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Pertanto, **la somministrazione si dimostra per i giovani come uno strumento in grado di dare non solo una maggiore stabilità in termini di maggior persistenza nel mercato del lavoro ma anche uno strumento tramite il quale raggiungere contratti a tempo indeterminato**.

Tuttavia, **le forti differenze di genere emerse dall'analisi rappresentano elementi di sfide critiche** da affrontare prontamente.

Tabella 17 Percentuale di giovani lavoratori (12-24 anni) che raggiungono un CTI dopo l'ingresso nel mercato del lavoro con un contratto a termine (2012 - 2020)



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

Tempi di rientro, transizioni e cambi di lavoro

Il secondo approfondimento proposto si concentra – da un lato – sui **tempi di rientro dopo una cessazione di lavoro** e – dall'altro – sulle **relative modifiche di tipologie contrattuali**. Anche in questo caso l'analisi, che copre il periodo compreso tra il 2014 e il 2019, mira a mostrare le differenze che i contratti nella somministrazione hanno con altre fattispecie contrattuali[12].

Tabella 18 Tempi di rientro dopo la cessazione di un contratto per genere e tipologia contrattuale, confronto tra Unilav e Unisomm (2014 – 2019)

Uomini									
		30 giorni	*60 giorni*	*90 giorni*	*6 mesi*	*1 anno*	*Oltre 1 anno*	*Termine*	*Out*
CTD	Unilav	47.5%	56.9%	63.4%	74.1%	86.1%	6.9%	0.0%	6.9%
	Unisomm	76.1%	83.2%	86.5%	91.2%	95.0%	3.0%	0.0%	1.9%
Totale	Unilav	46.2%	54.4%	60.0%	69.4%	80.1%	8.8%	1.1%	10.0%
	Unisomm	76.1%	83.2%	86.5%	91.2%	95.0%	3.0%	0.0%	2.0%
Donne									
		30 giorni	*60 giorni*	*90 giorni*	*6 mesi*	*1 anno*	*Oltre 1 anno*	*Termine*	*Out*
CTD	Unilav	50.0%	57.3%	65.1%	75.8%	87.5%	6.4%	0.0%	6.1%
	Unisomm	76.8%	83.1%	86.1%	90.6%	94.3%	3.4%	0.0%	2.3%
Totale	Unilav	46.7%	53.5%	59.8%	69.3%	79.8%	9.2%	1.1%	10.0%
	Unisomm	76.8%	83.1%	86.1%	90.6%	94.2%	3.4%	0.0%	2.3%
Totale									
		30 giorni	*60 giorni*	*90 giorni*	*6 mesi*	*1 anno*	*Oltre 1 anno*	*Termine*	*Out*
CTD	Unilav	48.7%	57.1%	64.2%	74.9%	86.8%	93.4%	0.0%	6.5%
	Unisomm	76.4%	83.2%	86.3%	90.9%	94.7%	97.9%	0.0%	2.1%
Totale	Unilav	46.4%	54.0%	59.9%	69.4%	80.0%	89.0%	1.1%	10.0%
	Unisomm	76.4%	83.2%	86.3%	90.9%	94.7%	97.9%	0.0%	2.1%
Contratti									
		30 giorni	60 giorni	90 giorni	6 mesi	1 anno	Oltre 1 anno	Termine	Out
	CAP	36.8%	44.8%	50.0%	59.3%	71.3%	87.4%	0.1%	12.5%
	CTD	48.7%	57.1%	64.2%	74.9%	86.8%	93.4%	0.0%	6.5%
	CTI	37.8%	43.0%	46.4%	52.7%	60.8%	74.4%	5.8%	19.8%
	ESP	47.1%	54.2%	58.6%	66.8%	76.3%	89.9%	0.0%	10.1%
	MISS	76.4%	83.2%	86.3%	90.9%	94.7%	97.9%	0.0%	2.1%
	Altro	48.2%	55.0%	59.5%	67.5%	76.1%	87.4%	0.1%	12.5%

Note: CTD sta per contratto a tempo determinato; con "Termine" si identificano i lavoratori che escono dal mercato del lavoro per causa di pensionamento o decesso; con "Out" si identificano i lavoratori che non rientrano nel mercato dopo una cessazione.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

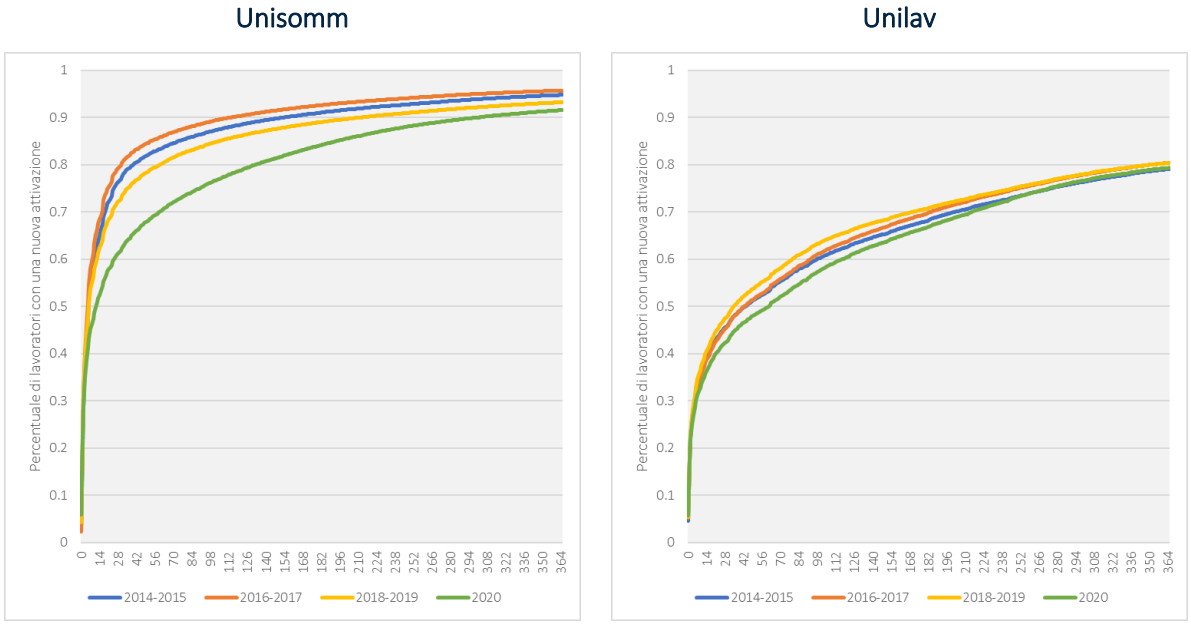
Osservando la percentuale di lavoratori rientrati nel mercato del lavoro dopo una cessazione (Tabella 18 e Tabella 19), emerge come **nel caso della somministrazione (Unisomm) i tempi di rientro a breve termine siano decisamente superiori rispetto a fattispecie contrattuali direttamente subordinate** (Unilav). Entro 30 giorni dalla cessazione di un contratto in Unisomm[13] nel 76,4% dei casi il lavoratore sottoscrive un

[12] L'analisi è stata condotta dopo aver opportunamente ricostruito le storie lavorative di ciascun lavoratore eliminando contratti totalmente sovrapposti ad altri precedenti e modificando opportunamente le date di fine dei contratti parzialmente sovrapposti.
[13] Si fa riferimento al contratto di missione.

nuovo contratto di lavoro. In Unilav, invece, la percentuale arriva al 46,7%. Estendendo l'orizzonte temporale fino ad un anno rimane notevole la differenza tra i due gruppi. Infatti, per chi termina un contratto in somministrazione il 94,7% sottoscrive un nuovo contratto, mentre nel caso di una cessazione in Unilav la quota si ferma all'80%. Anche considerando unicamente i CTD le differenze rimangono pressocché similari. Inoltre, indipendentemente dalla tipologia contrattuale o dal gruppo considerato, non emergono differenze di genere nei tempi di rientro.

L'analisi dei tempi di rientro viene proposta anche come confronto di varie fattispecie contrattuali (Tabella 18). Dietro al contratto in somministrazione (MISS), tra le fattispecie con il maggior tasso di rientro troviamo proprio il CTD, con il 48,7% entro trenta giorni sino all'86,8% entro 1 anno e l'ESP, con il 47,1% a trenta giorni e il 76,3% entro 1 anno. Il CTI è indubbiamente la fattispecie contrattuale caratterizzato dai tassi di rientro più bassi; tuttavia, qui certamente gioca un peso maggiore la quota dei lavoratori usciti dal mercato del lavoro in seguito a pensionamento.

Tabella 19 Tempi di rientro dopo la cessazione di un contratto, confronto tra Unilav e Unisomm (2014 – 2019)



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

La seconda parte di questa analisi si concentra sui cambi di lavoro, intesi come differente tipologia contrattuale sottoscritta in seguito ad una cessazione (Tabella 20 e Tabella 21). Anche in questo caso viene effettuata una macro-suddivisione tra contratti afferenti all'universo direttamente subordinato (Unilav) e contratti sottoscritti dalle agenzie e che quindi si riverberano sui contratti di missione (Unisomm).

Nel caso di cessazione di un CTD, certamente la forma contrattuale maggiormente utilizzata in termini di numeri, nell'80,7% dei casi segue un contratto similare mentre nel 5,8% dei casi un CTI. Una percentuale residuale (3%) di contrattualizzazioni successive avviene invece in somministrazione, quasi esclusivamente con CTD. Guardando alla medesima fattispecie contrattuale ma sul fronte Unisomm, nel 76,1% dei casi segue una nuova missione a termine mentre nel 13,6% dei casi si passa ad un CTD in Unilav. Nel 4,1% dei casi, invece, il contratto successivo è un CTI direttamente subordinato.

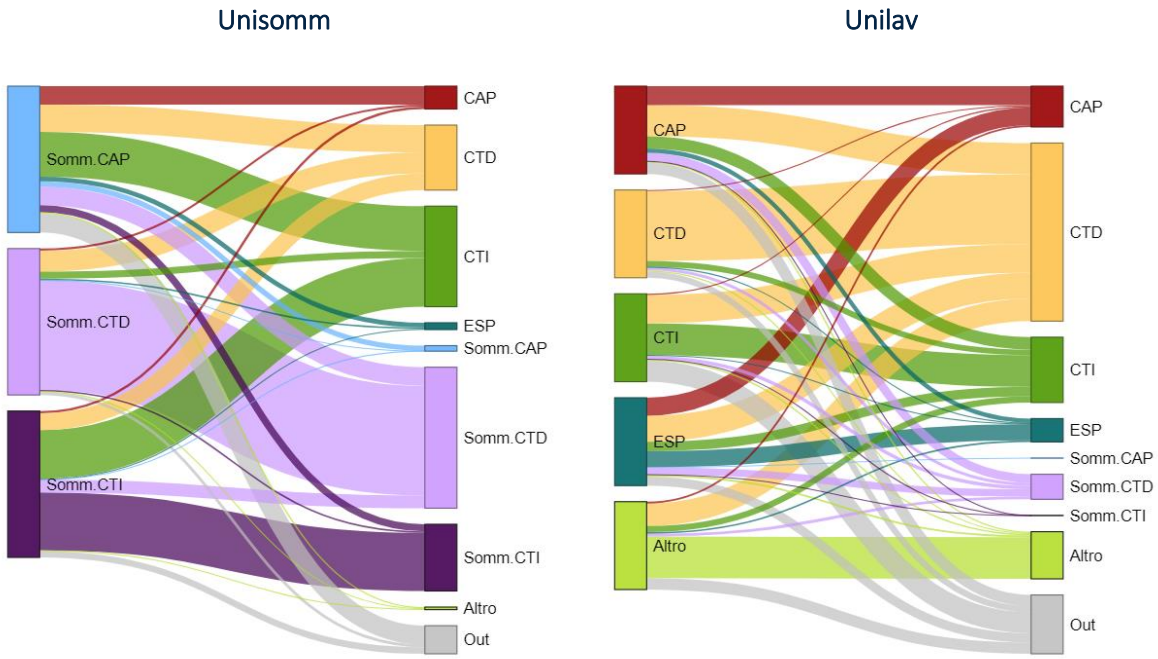
Tabella 20 Cambi di lavoro dopo una cessazione per genere, confronto tra Unilav e Unisomm (2014 – 2019)

Uomini									
Unilav	**CAP**	**CTD**	**CTI**	**ESP**	**Somministrazione**			**Altro**	**Out**
					CAP	*CTD*	*CTI*		
CAP	21.6%	35.4%	14.0%	4.8%	0.0%	9.8%	0.1%	1.5%	12.7%
CTD	1.2%	79.6%	6.5%	0.9%	0.0%	3.4%	0.0%	1.2%	7.1%
CTI	1.2%	32.5%	36.0%	0.8%	0.0%	4.0%	0.1%	1.5%	23.9%
ESP	20.4%	29.6%	10.8%	18.3%	0.2%	8.1%	0.1%	2.1%	10.4%
Altro	2.1%	25.6%	7.0%	1.8%	0.0%	3.2%	0.0%	47.4%	12.9%
Unisomm	**CAP**	**CTD**	**CTI**	**ESP**	**Somministrazione**			**Altro**	**Out**
					CAP	*CTD*	*CTI*		
CAP	12.6%	18.6%	30.6%	3.2%	3.6%	12.7%	4.8%	0.9%	12.9%
CTD	1.4%	14.3%	4.8%	1.1%	0.1%	74.9%	1.0%	0.4%	2.0%
CTI	1.6%	11.5%	33.3%	0.4%	0.1%	8.7%	39.7%	0.4%	4.4%
Donne									
Unilav	**CAP**	**CTD**	**CTI**	**ESP**	**Somministrazione**			**Altro**	**Out**
					CAP	*CTD*	*CTI*		
CAP	20.6%	36.8%	11.7%	7.4%	0.0%	6.9%	0.0%	2.8%	13.8%
CTD	1.0%	82.0%	5.0%	1.1%	0.0%	2.6%	0.0%	2.0%	6.3%
CTI	1.2%	27.8%	31.8%	1.5%	0.0%	3.6%	0.1%	4.4%	29.6%
ESP	18.3%	32.8%	10.3%	18.0%	0.1%	6.5%	0.1%	3.6%	10.4%
Altro	1.5%	19.7%	4.6%	2.0%	0.0%	2.8%	0.0%	54.5%	14.9%
Unisomm	**CAP**	**CTD**	**CTI**	**ESP**	**Somministrazione**			**Altro**	**Out**
					CAP	*CTD*	*CTI*		
CAP	10.2%	20.7%	27.6%	5.8%	2.2%	12.0%	1.1%	1.1%	19.3%
CTD	0.9%	12.8%	3.2%	1.2%	0.0%	77.6%	0.6%	1.4%	2.3%
CTI	0.8%	10.6%	28.3%	0.4%	0.0%	8.4%	41.7%	4.2%	5.6%
Totale									
Unilav	**CAP**	**CTD**	**CTI**	**ESP**	**Somministrazione**			**Altro**	**Out**
					CAP	*CTD*	*CTI*		
CAP	21.2%	36.0%	13.0%	5.9%	0.0%	8.6%	0.1%	2.0%	13.2%
CTD	1.1%	80.7%	5.8%	1.0%	0.0%	3.0%	0.0%	1.6%	6.7%
CTI	1.2%	30.7%	34.4%	1.1%	0.0%	3.8%	0.1%	2.6%	26.0%
ESP	19.4%	31.2%	10.6%	18.1%	0.1%	7.3%	0.1%	2.8%	10.4%
Altro	1.8%	22.0%	5.5%	1.9%	0.0%	3.0%	0.0%	51.7%	14.1%
Unisomm	**CAP**	**CTD**	**CTI**	**ESP**	**Somministrazione**			**Altro**	**Out**
					CAP	*CTD*	*CTI*		
CAP	11.9%	19.3%	29.7%	4.0%	3.2%	12.5%	3.7%	1.0%	14.8%
CTD	1.2%	13.6%	4.1%	1.1%	0.1%	76.1%	0.8%	0.9%	2.1%
CTI	1.3%	11.2%	31.5%	0.4%	0.0%	8.6%	40.5%	1.8%	4.8%

Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per contratto di tirocinio; i contratti di somministrazione fanno riferimento alla missione.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Osservando i rientri successivi ad un CTI, nell'universo Unilav nel 34,4% dei casi segue un nuovo CTI mentre il 30,7% delle successive attivazioni sono CTD. Ancora, il 3,9% delle nuove attivazioni confluisce invece nella somministrazione, anche in questo caso quasi esclusivamente con un contratto a termine. Osservando le cessazioni di CTI nella somministrazione, nel 40,5% dei casi il contratto successivo è similare, sempre con un'agenzia di lavoro e nel 31,5% dei casi il contratto successivo è sempre di tipo CTI ma in Unilav. **Pertanto, ciò significa che le probabilità di ottenere un tempo indeterminato per tali lavoratori è pari, complessivamente, al 72%.** Certamente bisogna tener conto come specialmente nel caso dei CTI questi potrebbero terminare per via del pensionamento dei lavoratori, fattispecie principalmente riscontrabile in Unilav. In questo caso il lavoratore confluisce nella categoria di coloro che non rientrano nel mercato (Out). Ciò nonostante, seppur tale percentuale sia effettivamente elevata per chi termina un CTI in Unilav, rimane comunque maggiore la probabilità di sottoscrivere un nuovo CTI per chi ne termina uno in somministrazione rispetto ad un equivalente direttamente subordinato.

Tabella 21 Cambi di lavoro dopo una cessazione, confronto tra Unilav e Unisomm (2014 – 2019)



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

Le due figure presenti nella Tabella 21 replicano, per il totale dei cambi di lavoro osservati nel periodo analizzato, quanto riportato nella Tabella 20. I grafici di flusso, suddivisi tra le cessazioni avvenute in Unisomm e in Unilav, permette di apprezzare visivamente, per ciascuna tipologia contrattuale di partenza, quelle di successivo avvio o l'eventuale fuoriuscita dal mercato del lavoro.

In termini di genere vi è una maggior propensione per le donne, dopo la cessazione di un CTD in Unilav, di avere un contratto similare rispetto agli uomini (82% contro 79,6%), i quali, invece, hanno una maggior probabilità di trovare un CTI (6,5% contro 5%). Guardando al lato somministrazione, invece, dopo la cessazione di un CTD le donne hanno una maggior probabilità di sottoscrivere un contratto similare sempre con un'agenzia del lavoro rispetto alla controparte maschile. Quest'ultima, da contro, mostra una maggiore probabilità di trovare un CTD (14,3% contro 12,8%) o un CTI direttamente subordinato (4,8% contro 3,2%). Anche osservando i rientri successivi alla cessazione di un CTI in Unilav le donne mostrano percentuali più basse rispetto agli uomini. Infatti, quasi il 30% di queste non rientra nel mercato del lavoro, percentuale che nel caso degli uomini scende al 23,9%. Decisamente più contenute, invece, sono le differenze di genere guardando ai CTI nella somministrazione.

Pertanto, l'analisi proposta mostra come **il tasso di rientro nel mercato del lavoro dopo un contratto di somministrazione sia decisamente maggiore rispetto ad altre forme contrattuali**. **Entro un mese dal termine di una missione a termine**, infatti, **più del 75% dei lavoratori sottoscrive un nuovo contratto**. **Differentemente, per chi termina un contratto a tempo determinato la quota è inferiore al 50%**. Considerando invece i cambi di lavoro, **dopo la cessazione di una missione a tempo determinato, quello successivo è una nuova missione a termine nel 75% dei casi mentre poco meno del 15% dei lavoratori sottoscrive un contratto similare ma direttamente subordinato**. Dopo una missione a tempo indeterminato, invece, le probabilità di ottenere un nuovo contratto a tempo indeterminato risultano essere particolarmente elevate. Infatti, il 40% dei lavoratori sottoscrive un nuovo contratto indeterminato in somministrazione e oltre il 30% ne sottoscrive uno indeterminato direttamente subordinato- **Nel 70% dei casi**, dunque, **dopo la cessazione di una missione a tempo indeterminato il lavoratore sottoscrive un nuovo contratto a tempo indeterminato**.