



**Dipartimento  
di Economia**

Osservatorio sul  
lavoro in somministrazione

Report trimestrale

# Il lavoro in somministrazione in Italia

Terzo trimestre 2022



## 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.....	15
Composizione per gruppi professionali.....	18
La somministrazione raffrontata con l'intera domanda del mercato del lavoro.....	21
I nuovi ingressi nel mercato del lavoro.....	26
Approfondimento: transizioni contrattuali prima e dopo la crisi pandemica.....	30
Nota metodologica.....	38
Posizioni nette.....	43
Appendice statistica.....	45

# Il lavoro in somministrazione in Italia

Terzo trimestre 2022

## Principali evidenze

- Nel terzo trimestre 2022 sono stati attivati oltre 360 mila contratti in somministrazione, con una crescita dell'1,3% rispetto alle attivazioni avvenute nello stesso trimestre del 2021. Una crescita, seppur contenuta, superiore a quanto verificatosi nell'intero mercato del lavoro subordinato (-0,3%).
- Nel terzo trimestre 2022 il numero di lavoratori in somministrazione è stato pari a 631.124 occupati, di cui quasi 124 mila a tempo indeterminato, il 19,6% del totale. Di questi, 106.392 (16,9%) avevano un contratto di agenzia di tipo *staff leasing*.
- Rispetto al secondo trimestre 2022 la crescita congiunturale nel numero di occupati in somministrazione è stata minima, pari allo 0,5% con circa 3 mila posizioni attive in più. La crescita tendenziale rispetto al terzo trimestre 2021, invece, è stata pari al 3,7%.
- Il 32,5% (204.952) dei lavoratori occupati con contratto di somministrazione ha tra i 25 e i 34 anni. Le classi dei più giovani (15-24 anni) e dei più anziani (55-74 anni), che rappresentano rispettivamente il 22,4% e il 7,3% dei lavoratori in somministrazione, sono quelle che hanno fatto registrare le crescite maggiori rispetto al terzo trimestre 2021 (rispettivamente +5% e +11,6%).
- Tra le principali caratteristiche degli occupati tramite agenzie per il lavoro emerge come il 55% possieda un titolo di studio secondario superiore e l'11,9% una laurea.
- Il Nord è l'area con la maggior concentrazione di lavoratori in somministrazione con il 68,6% degli occupati nel terzo trimestre 2022.
- Circa la metà (48,5%) dei lavoratori in somministrazione è attiva nel settore dell'industria, che rappresenta il settore trainante, seguito da quello dei servizi con il 30,8%. Rispetto al secondo trimestre 2022 i settori in crescita sono stati quello del commercio (+3,7%), quello dei servizi (+2,5%) e quello agricolo (+15,2%). Il settore alberghiero e della ristorazione, nonostante il lieve calo congiunturale (-0,7%), in chiave tendenziale mostra la crescita maggiore (+22,9%), continuando a mostrare per il secondo trimestre di seguito valori nel numero di occupati superiori ai livelli pre-pandemici del 2019.
- Oltre la metà dei lavoratori in somministrazione (51,9%) è occupata 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

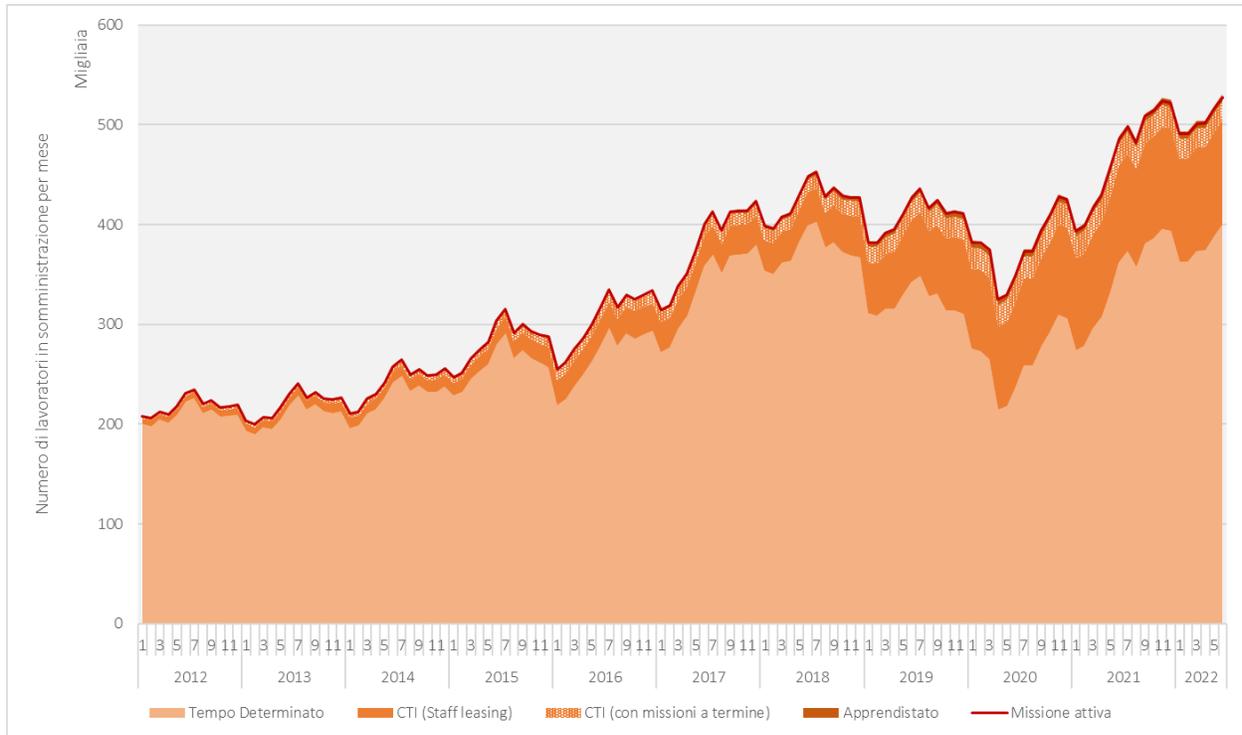
rappresentata da figure meno specializzate, come i *conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili nonché conducenti di veicoli* (21,6%) *professioni non qualificate* (26,5%).

- Nel periodo osservato si è registrata una forte crescita tendenziale delle professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi, +13,7% rispetto al terzo trimestre 2021.

## L'andamento del lavoro in somministrazione

Nel terzo trimestre 2022 il numero di lavoratori con almeno un giorno contrattualizzato nella forma della somministrazione è stato pari a 631.124. Di questi lavoratori il 19,6% aveva un contratto a tempo indeterminato o di tipo *staff leasing* (16,8%) o con missioni a termine (2,8%). Il 79,1% dei lavoratori in somministrazione aveva un contratto a tempo determinato, mentre l'1,3% uno di apprendistato<sup>1</sup>.

Grafico 1 Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale (serie mensile I trim. 2012 - III trim. 2022)



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

Rispetto al precedente trimestre il numero lavoratori in somministrazione è aumentato del 0,5% con circa 3 mila posizioni in più. Confrontando invece il terzo trimestre 2022 con il corrispettivo del 2021 la crescita è stata del 3,7% con oltre 22 mila lavoratori in più.

Nel mese di settembre 2022 il numero di lavoratori con almeno un giorno contrattualizzato con un'agenzia per il lavoro è stato pari a 527.059, valore leggermente più basso rispetto al picco storico che era stato registrato nel precedente mese di giugno. In totale si sono registrati 121.499 lavoratori con contratto a tempo indeterminato, pari al 23,1% del totale, di cui 104.826 (19,9%) in *staff leasing* e 16.673 (3,2%) con contratti a

<sup>1</sup> 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, invece, considera tutti i lavoratori che hanno avuto almeno un giorno contrattualizzato con un'agenzia per il lavoro nel trimestre analizzato; il dato annuale, infine, è ottenuto come media degli *stock* mensili.

cui erano associate missioni a termine. Il picco nel numero di lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato è stato registrato nel mese di luglio con 122.169 lavoratori. Invece, 397.859 lavoratori avevano un contratto di somministrazione a tempo determinato (75,5%), mentre 7.521 (1,4%) erano in somministrazione con un contratto di apprendistato.

Tabella 1 Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale 2012 - 2022 e mensile nel III trim. 2022)

	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,517	218,058	99.8%	6,195	2.8%	2,215	1.0%	209,320	95.8%	788	0.4%
2013	220,525	220,025	99.8%	8,534	3.9%	3,025	1.4%	208,141	94.4%	826	0.4%
2014	242,289	241,767	99.8%	11,085	4.6%	4,040	1.7%	225,831	93.2%	1,334	0.6%
2015	284,264	283,474	99.7%	16,471	5.8%	6,298	2.2%	259,459	91.3%	2,037	0.7%
2016	306,639	305,435	99.6%	26,236	8.6%	11,050	3.6%	267,382	87.2%	1,973	0.6%
2017	381,811	380,596	99.7%	29,203	7.6%	11,987	3.1%	337,906	88.5%	2,717	0.7%
2018	425,339	424,302	99.8%	34,590	8.1%	13,244	3.1%	373,384	87.8%	4,122	1.0%
2019	409,612	408,414	99.7%	62,813	15.3%	18,662	4.6%	322,389	78.7%	5,749	1.4%
2020	380,425	378,727	99.6%	85,705	22.5%	22,254	5.8%	265,616	69.8%	6,851	1.8%
2021	471,515	469,257	99.5%	97,349	20.6%	22,166	4.7%	344,936	73.2%	7,064	1.5%
2022*	512,158	509,210	99.4%	104,125	20.3%	18,553	3.6%	382,097	74.6%	7,384	1.4%
<b>III trimestre 2022</b>											
Luglio	530,147	527,124	99.4%	104,663	19.7%	17,505	3.3%	400,446	75.5%	7,534	1.4%
Agosto	508,138	504,998	99.4%	104,566	20.6%	17,121	3.4%	379,028	74.6%	7,423	1.5%
Settembre	527,059	523,861	99.4%	104,826	19.9%	16,673	3.2%	397,859	75.5%	7,703	1.5%
Trimestre	631,124	628,232	99.5%	106,392	16.9%	17,524	2.8%	499,168	79.1%	8,041	1.3%

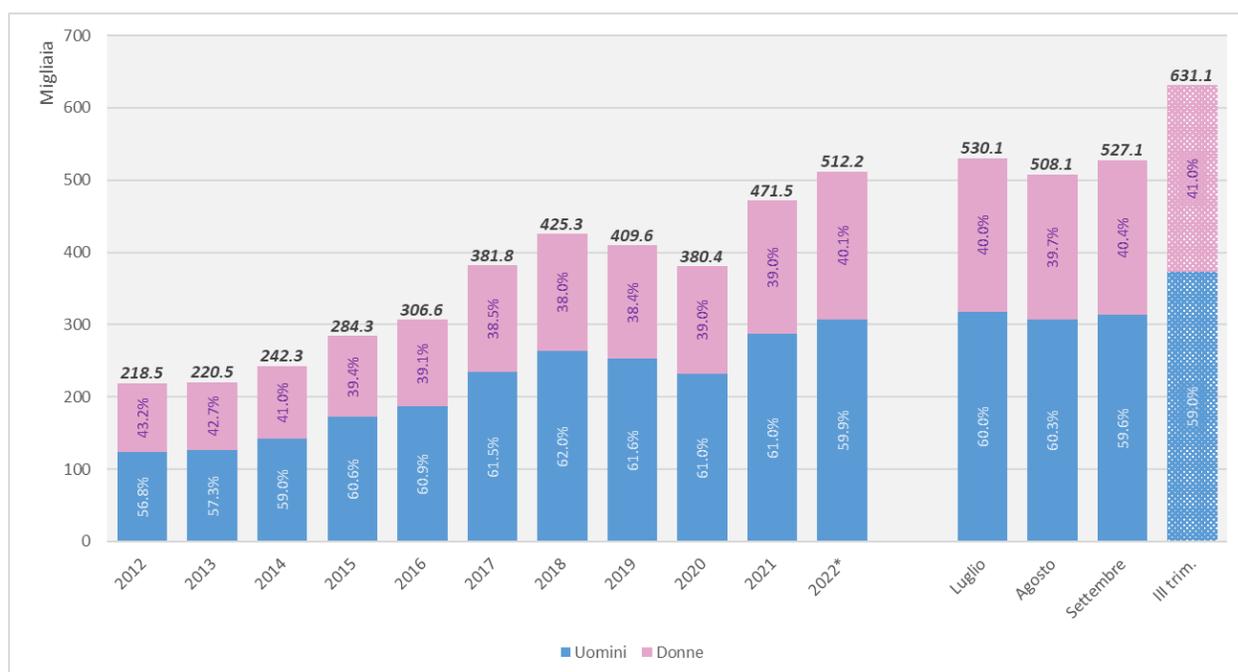
Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.

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

### Composizione per genere

Nel terzo trimestre 2022 il 59% (372.522) dei lavoratori in somministrazione era composto da uomini mentre il 41% (258.603) da donne; una ripartizione, questa, divenuta piuttosto stabile a partire dal 2015. Il 21,8% degli uomini ha avuto un contratto a tempo indeterminato mentre il 76,7% uno a termine. La quota di donne con contratti a tempo indeterminato è invece stata più bassa, pari al 16,6% a fronte di una maggior quota dei contratti a termine (82,5%).

Grafico 2 Lavoratori in somministrazione per genere, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale 2012 - 2021 e mensile nel III trim. 2022)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.  
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con riferimento al singolo mese di settembre 2022, il 59,6% (314.230) dei lavoratori in somministrazione erano uomini, mentre il 40,4% (212.830) donne. In questo mese, il 25,3% degli uomini in somministrazione aveva un contratto a tempo indeterminato contro il 19,8% delle donne (42.829). Viceversa, la quota del tempo determinato è risultata essere maggiore per le donne, con il 79,1% (168.318), mentre per gli uomini è stata pari al 73% (229.541).

Tabella 2 Lavoratori in somministrazione per genere e tipologia contrattuale, valori assoluti e quote percentuali (III trim. 2022, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
			Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
Donne	Luglio	211,959	210,886	99.5%	36,004	17.0%	6,071	2.9%	167,609	79.1%	2,275	1.1%
	Agosto	201,513	200,473	99.5%	35,978	17.9%	6,019	3.0%	157,235	78.0%	2,282	1.1%
	Settembre	212,830	211,816	99.5%	36,218	17.0%	5,915	2.8%	168,318	79.1%	2,379	1.1%
	III trimestre	258,603	257,628	99.6%	36,738	14.2%	6,091	2.4%	213,337	82.5%	2,438	0.9%
Uomini	Luglio	318,188	316,238	99.4%	68,660	21.6%	11,434	3.6%	232,837	73.2%	5,285	1.7%
	Agosto	306,625	304,525	99.3%	68,588	22.4%	11,102	3.6%	221,793	72.3%	5,259	1.7%
	Settembre	314,230	312,046	99.3%	68,608	21.8%	10,758	3.4%	229,541	73.0%	5,142	1.6%
	III trimestre	372,522	370,604	99.5%	69,654	18.7%	11,434	3.1%	285,831	76.7%	5,603	1.5%
Totale	Luglio	530,147	527,124	99.4%	104,664	19.7%	17,505	3.3%	400,446	75.5%	7,560	1.4%
	Agosto	508,138	504,998	99.4%	104,566	20.6%	17,121	3.4%	379,028	74.6%	7,541	1.5%
	Settembre	527,060	523,862	99.4%	104,826	19.9%	16,673	3.2%	397,859	75.5%	7,521	1.4%
	III trimestre	631,125	628,232	99.5%	106,392	16.9%	17,525	2.8%	499,168	79.1%	8,041	1.3%

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

Tra il secondo e il terzo trimestre 2022 la crescita maggiore in termini assoluti è stata registrata per le donne con quasi 2 mila posizioni attive in più, pari ad un +0,8%. Per gli uomini la crescita è stata di poco superiore alle mille unità e pari al +0,3%.

Comparando il terzo trimestre 2022 con il medesimo del 2021 emerge una crescita di posizioni lavorative pari al 3,2% su base annua pari ad oltre 22 mila unità. Anche in questo caso la crescita maggiore è stata riscontrata per le donne per le quali si sono registrate 16.361 posizioni in più (+6,8%). Gli uomini, invece, sono cresciuti di 6 mila posizioni (+1,6%). Scendendo al dettaglio mensile, a settembre 2022, la variazione congiunturale è stata positiva, pari al 3,7% (2,5% per gli uomini e 5,6% per le donne) così come quella tendenziale, pari invece al 3,1% (1,6% per gli uomini e 6,8% per le donne).

Tabella 3 Lavoratori in somministrazione per genere, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (III trim. 2022, serie mensile)

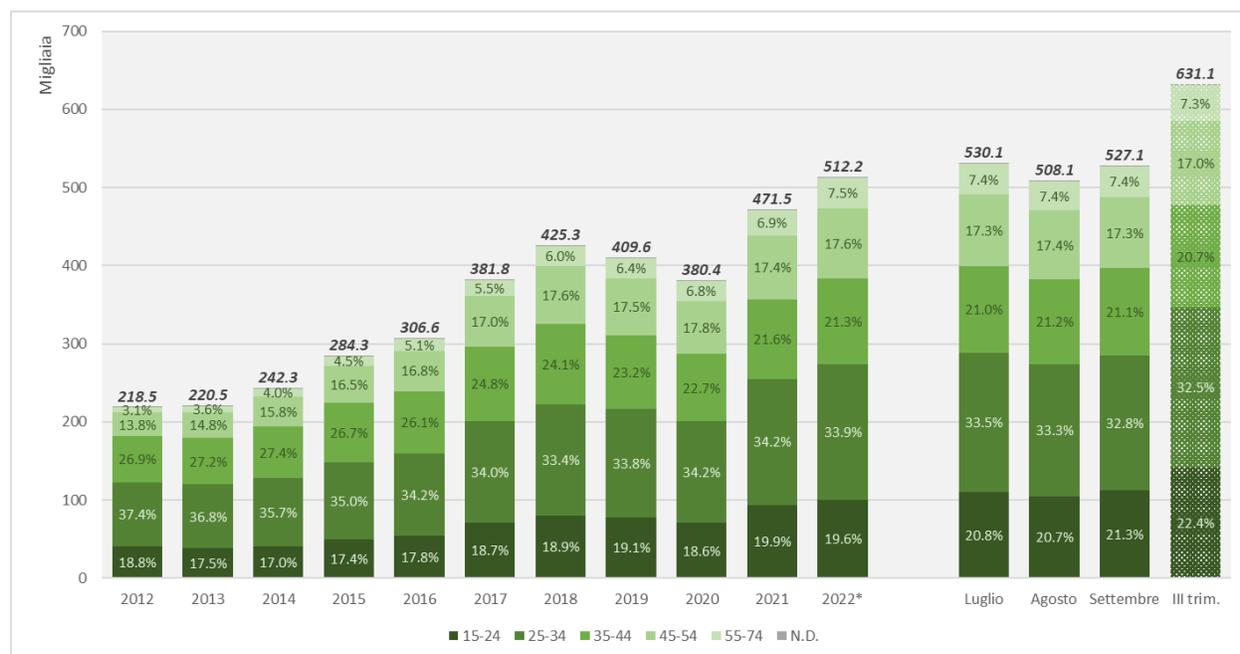
	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Donne	Luglio	211,959	-2,008	-0.9%	18,135	9.4%
	Agosto	201,513	-10,446	-4.9%	12,980	6.9%
	Settembre	212,830	11,317	5.6%	11,772	5.9%
	III trimestre	258,603	1,970	0.8%	16,361	6.8%
Uomini	Luglio	318,188	-1,203	0.5%	12,018	3.9%
	Agosto	306,625	7,716	-3.6%	10,524	3.6%
	Settembre	314,230	6,779	2.5%	4,316	1.4%
	III trimestre	372,522	1,105	0.3%	6,006	1.6%
Totale	Luglio	530,147	-370	-0.1%	30,154	6.0%
	Agosto	508,138	-22,009	-4.2%	23,504	4.8%
	Settembre	527,059	18,921	3.7%	16,087	3.1%
	III trimestre	631,124	3,074	0.5%	22,366	3.7%

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

### Composizione per classi di età

Nel terzo trimestre 2022 il 32,5% (211.816) dei lavoratori in somministrazione aveva tra i 25 e i 34 anni e tale classe d'età rappresenta quella maggioritaria. Seguono le classi vicine, ossia i lavoratori più giovani tra i 15 e i 24 anni con il 22,4% (141.642) e quella dei lavoratori tra i 35 e i 44 anni con il 20,7% (130.748). La classe 45-54 anni rappresentava il 17% (107.562) mentre quella 55-74 il 7,3% (46.124) degli occupati in somministrazione. Guardando al solo mese di settembre, le quote di ciascuna classe di età risultano essere in linea con il dato trimestrale anche se le classi 15-24 e 35-44 tendono ad equivalersi quasi completamente. Al primo posto troviamo il gruppo 25-34 anni con il 32,8% (172.874) seguito dai gruppi 25-44 e 15-24, rispettivamente con il 21,3% e il 21,1% (112.372 e 111.410), chiudono la graduatoria le due classi di lavoratori più anziani 45-54 e 55-73, rispettivamente con il 17,3% e il 7,4% (91.234 e 39.098).

Grafico 3 Lavoratori in somministrazione per classe di età (serie annuale dal 2012 al 2022 e mensile nel III trim. 2022)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.  
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 2022 e mensile nel III trim. 2022)

Anno	Lavoratori	15-24		25-34		35-44		45-54		55-74	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,517	41,167	18.8%	81,639	37.4%	58,721	26.9%	30,174	13.8%	6,806	3.1%
2013	220,525	38,612	17.5%	81,192	36.8%	59,999	27.2%	32,716	14.8%	7,988	3.6%
2014	242,289	41,213	17.0%	86,614	35.7%	66,269	27.4%	38,375	15.8%	9,795	4.0%
2015	284,264	49,389	17.4%	99,386	35.0%	75,843	26.7%	46,817	16.5%	12,809	4.5%
2016	306,639	54,720	17.8%	104,806	34.2%	79,966	26.1%	51,592	16.8%	15,527	5.1%
2017	381,811	71,509	18.7%	129,675	34.0%	94,719	24.8%	64,890	17.0%	20,960	5.5%
2018	425,339	80,262	18.9%	142,064	33.4%	102,527	24.1%	74,960	17.6%	25,460	6.0%
2019	409,612	78,136	19.1%	138,305	33.8%	94,872	23.2%	71,842	17.5%	26,404	6.4%
2020	380,425	70,674	18.6%	130,045	34.2%	86,333	22.7%	67,539	17.8%	25,782	6.8%
2021	471,515	93,874	19.9%	161,229	34.2%	101,629	21.6%	82,171	17.4%	32,502	6.9%
2022*	512,158	100,636	19.6%	173,710	33.9%	109,210	21.3%	89,885	17.6%	38,615	7.5%
<b>III trimestre 2022</b>											
Luglio	530,147	110,526	20.8%	177,463	33.5%	111,456	21.0%	91,579	17.3%	39,026	7.4%
Agosto	508,138	104,969	20.7%	169,286	33.3%	107,868	21.2%	88,491	17.4%	37,453	7.4%
Settembre	527,059	112,372	21.3%	172,874	32.8%	111,410	21.1%	91,234	17.3%	39,098	7.4%
Trimestre	631,124	141,642	22.4%	204,952	32.5%	130,748	20.7%	107,562	17.0%	46,124	7.3%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.  
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 5 Lavoratori in somministrazione per classe di età, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (III trim. 2022, serie mensile)

Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale		
		Ass.	%	Ass.	%	
15-24	Luglio	110,526	4,049	3.8%	7,319	7.1%
	Agosto	104,969	-5,557	-5.0%	5,649	5.7%
	Settembre	112,372	7,403	7.1%	4,199	3.9%
	III trimestre	141,642	10,959	8.4%	6,728	5.0%
25-34	Luglio	177,463	-2,568	-0.3%	7,020	4.1%
	Agosto	169,286	-8,177	2.2%	4,667	2.8%
	Settembre	172,874	3,588	1.6%	955	0.6%
	III trimestre	204,952	-6,266	-3.0%	2,639	1.3%
35-44	Luglio	111,456	-871	-0.8%	5,954	5.6%
	Agosto	107,868	-3,588	-3.2%	4,537	4.4%
	Settembre	111,410	3,542	3.3%	3,666	3.4%
	III trimestre	130,748	-507	-0.4%	4,544	3.6%
45-54	Luglio	91,579	-383	-0.4%	5,389	6.3%
	Agosto	88,491	-3,088	-3.4%	4,933	5.9%
	Settembre	91,234	2,743	3.1%	3,120	3.5%
	III trimestre	107,562	-819	-0.8%	3,711	3.6%
55-74	Luglio	39,026	-598	-1.5%	4,498	13.0%
	Agosto	37,453	-1,573	-4.0%	3,770	11.2%
	Settembre	39,098	1,645	4.4%	4,219	12.1%
	III trimestre	46,124	-293	-0.6%	4,797	11.6%
Totale	Luglio	530,147	-370	-0.1%	30,154	6.0%
	Agosto	508,138	-22,009	-4.2%	23,504	4.8%
	Settembre	527,059	18,921	3.7%	16,087	3.1%
	III trimestre	631,124	30,043	5.0%	70,246	3.2%

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, nella 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 anni) 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 crescita maggiore in termini congiunturali, sia assoluti, con quasi 11 mila posizioni lavorative in più, sia percentuali, registrando un +8,4%. La classe dei giovani ha trainato la modesta crescita congiunturale registrata tra il secondo e il terzo trimestre rappresentando l'unica delle classi d'età considerate ad aver conseguito una crescita. La classe dei lavoratori tra i 25 e i 34 anni, la più numerosa nella somministrazione, è stata quella ad aver fatto registrare la contrazione maggiore, con 6.266 unità in meno pari al -3%. La classe 35-44 ha segnato 507 posizioni in meno (-0,4%) rispetto al precedente trimestre, la classe 45-54 ne ha avute 819 in meno (-0,8%) mentre la contrazione minore si è registrata per la classe di lavoratori più anziani (55-74) con 293 unità in meno (-0,6%).

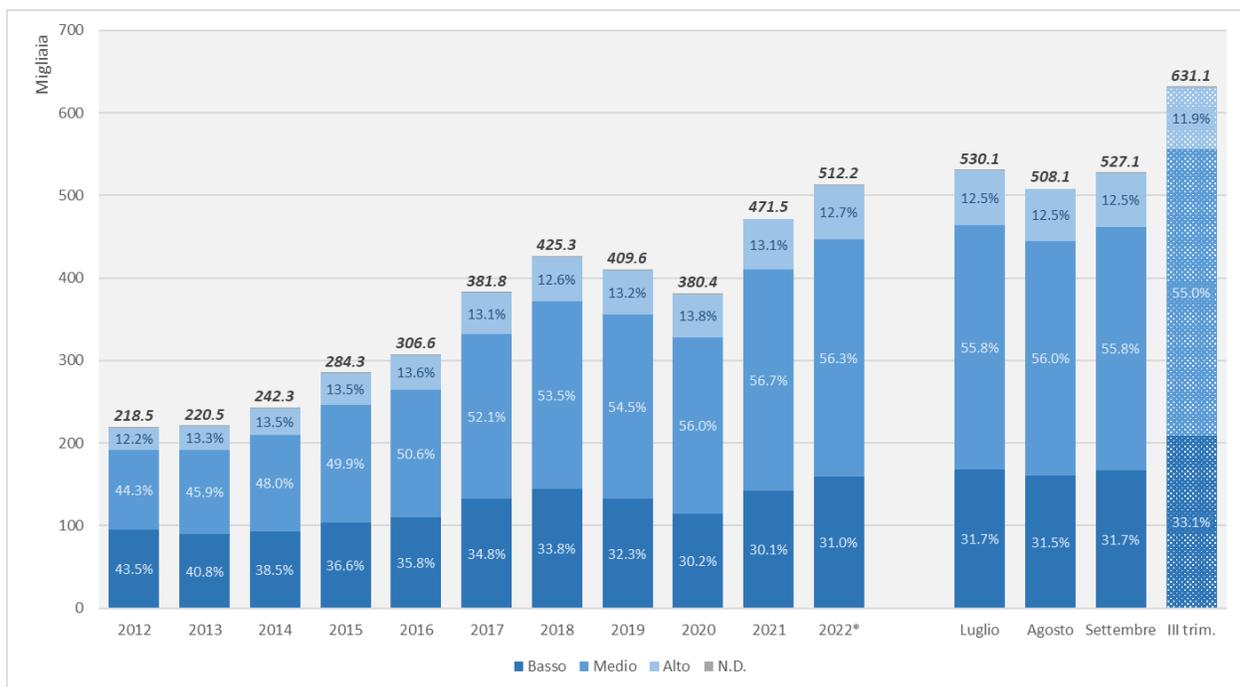
Anche in ottica tendenziale la crescita maggiore in termini assoluti ha riguardato la classe 15-24 con 6.728 lavoratori in più, pari ad un +5%. La classe anagraficamente opposta, invece, è stata la seconda in termini di

crescita in termini assoluti con 4.797 posizioni attive in più e prima per crescita percentuale con +11,6%. La classe 25-34 ha contato 2.639 lavoratori in più (+1,3%), mentre quelle 25-44 e 45-54 hanno mostrato la stessa crescita percentuale, pari al 3,6%, con un aumento nel numero di posizioni attive pari rispettivamente a 4.544 e 3.711.

### Composizione per titolo di studio

Il 55% dei lavoratori in somministrazione (pari a 347.308 unità) nel terzo trimestre di osservazione ha un titolo d'istruzione medio. I lavoratori con un titolo di studio basso sono il 33,1% (208.657) del totale, mentre la quota di lavoratori con un titolo di studio alto è pari all'11,9% (75.140). Per quanto concerne il solo mese di settembre, invece, le quote rimangono pressoché identiche a quelle riferite al trimestre con 294.171 (55,8%) lavoratori con un titolo d'istruzione medio, 167.206 (31,7%) con uno medio e 65.670 (12,5%) con uno alto<sup>2</sup>.

Grafico 4 Lavoratori in somministrazione per livello d'istruzione (serie annuale dal 2012 al 2022 e mensile nel III trim. 2022)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.  
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 dodici p.p. passando dal 44,3% del 2012 al 56,3% del 2021. Di contro, si è contratta la quota dei lavoratori con livelli d'istruzione bassi, passati

<sup>2</sup> 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 43,5% del 2012 al 30,1% del 2021<sup>3</sup>. La quota dei lavoratori con livelli alti d'istruzione si è invece mantenuta storicamente più stabile crescendo di circa 1 pp. tra il 2012 (12,2%) e il 2021 (13,1%).

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	218,517	95,028	43.5%	96,778	44.3%	26,695	12.2%
2013	220,525	89,888	40.8%	101,281	45.9%	29,349	13.3%
2014	242,289	93,291	38.5%	116,381	48.0%	32,614	13.5%
2015	284,264	103,953	36.6%	141,857	49.9%	38,453	13.5%
2016	306,639	109,768	35.8%	155,091	50.6%	41,779	13.6%
2017	381,811	132,742	34.8%	199,075	52.1%	49,992	13.1%
2018	425,339	143,936	33.8%	227,629	53.5%	53,774	12.6%
2019	409,612	132,198	32.3%	223,163	54.5%	54,251	13.2%
2020	380,425	114,843	30.2%	213,155	56.0%	52,427	13.8%
2021	471,515	142,116	30.1%	267,547	56.7%	61,852	13.1%
2022*	512,158	158,919	31.0%	288,164	56.3%	65,073	12.7%
<b>III trimestre 2022</b>							
Luglio	530,147	168,045	31.7%	295,822	55.8%	66,274	12.5%
Agosto	508,138	160,316	31.5%	284,518	56.0%	63,304	12.5%
Settembre	527,059	167,206	31.7%	294,171	55.8%	65,670	12.5%
Trimestre	631,124	208,657	33.1%	347,308	55.0%	75,140	11.9%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.  
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tra il secondo e il terzo trimestre 2022 il numero di lavoratori in somministrazione con medi livelli d'istruzione si è contratto del -0,5% con 1.762 posizioni attive in meno. Analoga contrazione ha caratterizzato anche il numero di lavoratori laureati (-1,6%), con 1.209 posizioni attive in meno. Invece, a trainare la modesta crescita congiunturale del trimestre è stato il gruppo di lavoratori con un titolo basso di studio - principalmente riguardante giovani lavoratori tra i 15 e i 24 anni - dove si sono registrate oltre 6 mila posizioni attive in più, pari ad un +3%.

La variazione tendenziale tra il terzo trimestre 2022 e il corrispettivo trimestre 2021 mostra la crescita maggiore proprio nel gruppo dei lavoratori con un livello d'istruzione basso, con poco più di 13 mila posizioni attive in più e una crescita percentuale del 6,7%. I lavoratori con un livello medio d'istruzione sono cresciuti del 2,3% con 7.832 mila posizioni in più, mentre per il gruppo di lavoratori con alti livelli d'istruzione la crescita è stata più contenuta, pari al 2%, con 1.443 unità in più.

<sup>3</sup> 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 (III trim. 2022, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
15-24	Luglio	110,526	4,049	3.8%	7,319	7.1%
	Agosto	104,969	-5,557	-5.0%	5,649	5.7%
	Settembre	112,372	7,403	7.1%	4,199	3.9%
	III trimestre	141,642	10,959	8.4%	6,728	5.0%
25-34	Luglio	177,463	-2,568	-0.3%	7,020	4.1%
	Agosto	169,286	-8,177	2.2%	4,667	2.8%
	Settembre	172,874	3,588	1.6%	955	0.6%
	III trimestre	204,952	-6,266	-3.0%	2,639	1.3%
35-44	Luglio	111,456	-871	-0.8%	5,954	5.6%
	Agosto	107,868	-3,588	-3.2%	4,537	4.4%
	Settembre	111,410	3,542	3.3%	3,666	3.4%
	III trimestre	130,748	-507	-0.4%	4,544	3.6%
45-54	Luglio	91,579	-383	-0.4%	5,389	6.3%
	Agosto	88,491	-3,088	-3.4%	4,933	5.9%
	Settembre	91,234	2,743	3.1%	3,120	3.5%
	III trimestre	107,562	-819	-0.8%	3,711	3.6%
55-74	Luglio	39,026	-598	-1.5%	4,498	13.0%
	Agosto	37,453	-1,573	-4.0%	3,770	11.2%
	Settembre	39,098	1,645	4.4%	4,219	12.1%
	III trimestre	46,124	-293	-0.6%	4,797	11.6%
Totale	Luglio	530,147	-370	-0.1%	30,154	6.0%
	Agosto	508,138	-22,009	-4.2%	23,504	4.8%
	Settembre	527,059	18,921	3.7%	16,087	3.1%
	III trimestre	631,124	3,074	0.5%	22,366	3.7%

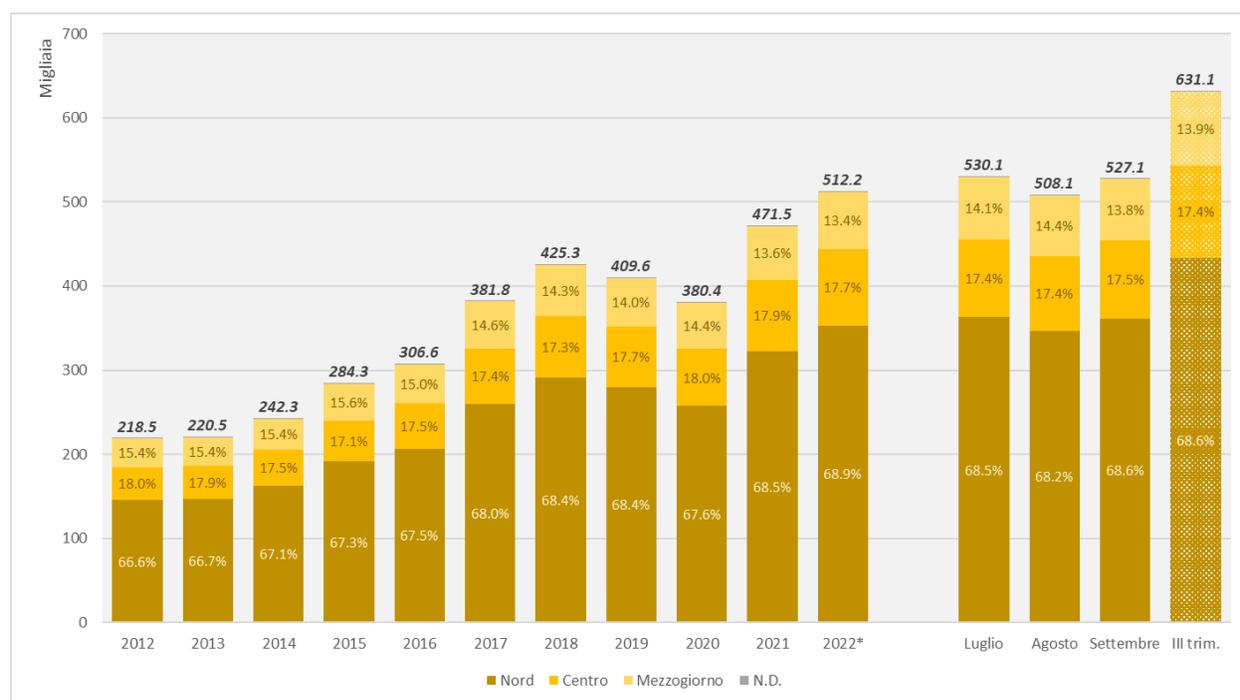
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

### Composizione per area geografica

I lavoratori in somministrazione lavorano prevalentemente nel Nord del Paese<sup>4</sup> con il 68,6% del totale nel terzo trimestre 2022, corrispondente a 433.251 unità. Nel Centro della penisola si concentra il 17,4% (109.837) dei lavoratori, mentre nel Mezzogiorno il 13,9% (88.010). Nel mese di settembre la distribuzione è rimasta pressoché identica con 361.686 (68,6%) lavoratori nel Nord, 92.378 (17,5%) nel Centro e 72.982 (13,8%) nel Mezzogiorno. Dal 2012 al 2021 non si sono osservate sostanziali modifiche nella composizione geografica.

<sup>4</sup> 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 2022 e mensile nel III trim. 2022)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.  
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 2022 e mensile nel III trim. 2022)

Anno	Lavoratori	Nord		Centro		Mezzogiorno	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,517	145,495	66.6%	39,300	18.0%	33,722	15.4%
2013	220,525	147,093	66.7%	39,473	17.9%	33,953	15.4%
2014	242,289	162,651	67.1%	42,382	17.5%	37,252	15.4%
2015	284,264	191,372	67.3%	48,658	17.1%	44,234	15.6%
2016	306,639	206,847	67.5%	53,756	17.5%	46,035	15.0%
2017	381,811	259,649	68.0%	66,389	17.4%	55,773	14.6%
2018	425,339	290,781	68.4%	73,612	17.3%	60,923	14.3%
2019	409,612	279,972	68.4%	72,298	17.7%	57,314	14.0%
2020	380,425	257,148	67.6%	68,597	18.0%	54,658	14.4%
2021	471,515	322,943	68.5%	84,235	17.9%	64,277	13.6%
2022*	512,158	353,035	68.9%	90,406	17.7%	68,682	13.4%
<b>III trimestre 2022</b>							
Luglio	530,147	362,986	68.5%	92,216	17.4%	74,926	14.1%
Agosto	508,138	346,684	68.2%	88,426	17.4%	73,002	14.4%
Settembre	527,059	361,686	68.6%	92,378	17.5%	72,982	13.8%
Trimestre	631,124	433,251	68.6%	109,837	17.4%	88,010	13.9%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.  
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel terzo trimestre 2022 la crescita congiunturale dei lavoratori in somministrazione è stata più consistente nel Mezzogiorno dove si sono avute quasi 4 mila posizioni attive in più e una crescita percentuale del 4,7%. Nel Nord la crescita è stata invece nulla mentre nel Centro si è avuta una contrazione del -0,8% con 884 lavoratori in meno.

Tabella 9 Lavoratori in somministrazione per area geografica, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (III trim. 2022, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Nord	Luglio	362,986	-1,385	-0.4%	24,186	7.1%
	Agosto	346,684	-16,302	-4.5%	19,051	5.8%
	Settembre	361,686	15,002	4.3%	11,739	3.4%
	III trimestre	433,251	13	0.0%	16,679	4.0%
Centro	Luglio	92,216	-1,969	-2.1%	2,620	2.9%
	Agosto	88,426	-3,790	-4.1%	2,041	2.4%
	Settembre	92,378	3,952	4.5%	2,827	3.2%
	III trimestre	109,837	-884	-0.8%	2,912	2.7%
Mezzogiorno	Luglio	74,926	2,990	4.2%	3,341	4.7%
	Agosto	73,002	-1,924	-2.6%	2,399	3.4%
	Settembre	72,982	-20	0.0%	1,514	2.1%
	III trimestre	88,010	3,958	4.7%	2,762	3.2%
Totale	Luglio	530,147	-370	-0.1%	30,154	6.0%
	Agosto	508,138	-22,009	-4.2%	23,504	4.8%
	Settembre	527,059	18,921	3.7%	16,087	3.1%
	III trimestre	631,124	3,074	0.5%	22,366	3.7%

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

In termini tendenziali la crescita maggiore la si è avuta nel Nord con 16.679 posizioni attive in più, pari al 4% in più rispetto al medesimo trimestre del 2021. Nel Centro la crescita percentuale è stata pari al 2,7% con 2.912 posizioni in più, mentre nel Mezzogiorno l'aumento degli occupati in somministrazione è stato del 3,2% con 2.782 unità in più. Guardando al mese di settembre, sempre in ottica tendenziale, nel Nord si sono avute 11.739 (+3,4%) posizioni attive in più, nel Centro 2.827 (+3,2%) mentre nel Mezzogiorno 1.514 (+2,1%). Tuttavia, è il mese di luglio quello in cui si sono registrate le crescite tendenziali maggiori, sia in termini assoluti che percentuali, in tutte e tre le macroaree territoriali.

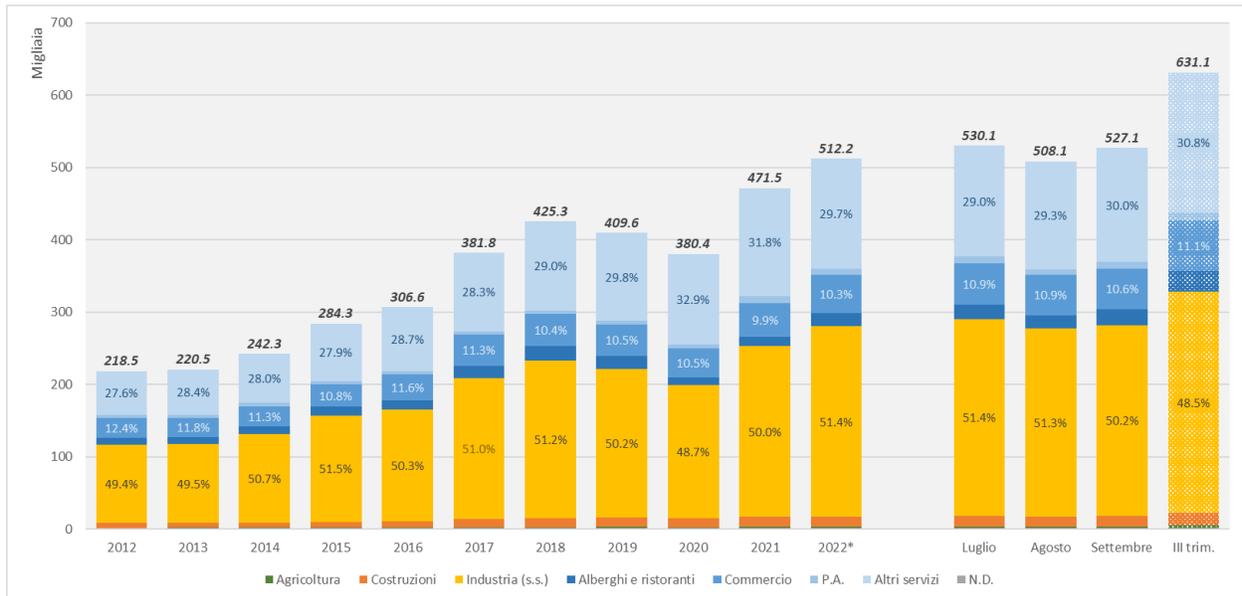
### Composizione per settore economico

I lavoratori in somministrazione sono impiegati dagli utilizzatori prevalentemente nel settore dell'industria in senso stretto e nei servizi<sup>5</sup>. Nel primo gruppo si colloca il 48,5% dei lavoratori in somministrazione nel terzo trimestre 2022 con 306.072 unità. Nel secondo gruppo confluisce il 30,8% dei lavoratori in somministrazione con 194.097 unità. Dietro questi due gruppi, con una quota dell'11,1% si attesta il commercio con poco più di

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

70 mila posizioni. Il settore degli alberghi e dei ristoranti conta invece quasi 29 mila lavoratori, pari al 4,6% del totale della somministrazione. Per tale comparto, uno dei più colpiti dagli effetti della crisi pandemica, anche nel terzo trimestre 2022 i dati risultano essere superiori al periodo pre-pandemico del 2019. Il comparto delle costruzioni e della Pubblica Amministrazione (PA) fanno registrare quote pari, rispettivamente, al 2,6% e all'1,6%, mentre quello agricolo rappresenta solo lo 0,8% dei lavoratori in somministrazione nel terzo trimestre 2022.

Grafico 6 Lavoratori in somministrazione per settore economico (serie annuale dal 2012 al 2022 e mensile nel III trim. 2022)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.

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.

Tabella 10 Lavoratori in somministrazione per settore economico, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2012 al 2022 e mensile nel III trim. 2022)

Anno	Lavoratori	Agricoltura		Alberghi e ristoranti		Commercio		Costruzioni		Industria (s.s.)		P.A.		Altri servizi	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,517	1,650	0.8%	10,225	4.7%	27,009	12.4%	6,666	3.1%	108,009	49.4%	4,561	2.1%	60,399	27.6%
2013	220,525	2,002	0.9%	10,271	4.7%	25,969	11.8%	6,093	2.8%	109,080	49.5%	4,583	2.1%	62,528	28.4%
2014	242,289	2,263	0.9%	10,963	4.5%	27,289	11.3%	6,430	2.7%	122,801	50.7%	4,672	1.9%	67,873	28.0%
2015	284,264	1,890	0.7%	12,760	4.5%	30,699	10.8%	8,107	2.9%	146,405	51.5%	5,088	1.8%	79,317	27.9%
2016	306,639	1,848	0.6%	13,062	4.3%	35,672	11.6%	8,922	2.9%	154,210	50.3%	4,836	1.6%	88,092	28.7%
2017	381,811	2,201	0.6%	17,043	4.5%	43,318	11.3%	11,747	3.1%	194,564	51.0%	4,773	1.3%	108,167	28.3%
2018	425,339	2,510	0.6%	20,443	4.8%	44,244	10.4%	12,599	3.0%	217,951	51.2%	4,452	1.0%	123,142	29.0%
2019	409,612	2,798	0.7%	18,611	4.5%	42,959	10.5%	12,913	3.2%	205,446	50.2%	4,888	1.2%	121,999	29.8%
2020	380,425	2,751	0.7%	10,298	2.7%	40,002	10.5%	11,788	3.1%	185,125	48.7%	5,446	1.4%	125,017	32.9%
2021	471,515	2,799	0.6%	13,249	2.8%	46,526	9.9%	14,020	3.0%	235,851	50.0%	9,028	1.9%	150,045	31.8%
2022*	512,158	3,064	0.6%	18,037	3.5%	52,806	10.3%	13,910	2.7%	263,455	51.4%	9,005	1.8%	151,883	29.7%
<b>III trimestre 2022</b>															
Luglio	530,147	3,660	0.7%	19,604	3.7%	57,792	10.9%	14,339	2.7%	272,506	51.4%	8,723	1.6%	153,524	29.0%
Agosto	508,138	3,400	0.7%	18,077	3.6%	55,328	10.9%	13,507	2.7%	260,728	51.3%	8,288	1.6%	148,811	29.3%
Settembre	527,059	3,673	0.7%	22,412	4.3%	55,751	10.6%	13,943	2.6%	264,381	50.2%	8,964	1.7%	157,937	30.0%
Trimestre	631,124	5,161	0.8%	28,789	4.6%	70,324	11.1%	16,718	2.6%	306,072	48.5%	9,965	1.6%	194,097	30.8%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.

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

Osservando le variazioni congiunturali, il settore dei servizi (con esclusione di alberghi e ristoranti, commercio e P.A.) è quello cresciuto maggiormente in termini assoluti con oltre 4,8 mila posizioni attive in più rispetto al precedente trimestre e con una crescita percentuale del 2,5%. Sempre nel terziario si è avuta una crescita anche del commercio, con quasi 2,5 mila lavoratori in più (+3,7%). Tra i settori in crescita è da annoverare quello agricolo, il quale, seppur residuale nell'universo della somministrazione, ha registrato una crescita del 15,2%. La maggior contrazione in termini assoluti si è avuta nell'industria con oltre 3,5 mila posizioni attive in meno seppur contenuta in termini percentuali (-1,2%). Modeste sono state le contrazioni anche nel settore alberghiero e della ristorazione (-0,7%), delle costruzioni (-3,4%) e della P.A. (-5%).

Osservando le variazioni tendenziali per il terzo trimestre 2022, la maggiore crescita in termini assoluti si è avuta per il settore dell'industria con 18.804 posizioni in più rispetto al terzo trimestre 2021, pari al 6,5%. In termini percentuali è invece il settore alberghi e ristorazione ad aver fatto registrare la maggior crescita, pari al 22,9%, con 5,363 lavoratori in più (come per il trimestre precedente, seppur più contenuta). Il settore del commercio è cresciuto del 13,2% con 8.210 posizioni attive in più mentre quello agricolo ha registrato qualche centinaio di posizioni in più con una crescita del 7,1%. Il comparto dei servizi ha visto una contrazione di 7.884 lavoratori, pari al -3,9%. Sia il settore delle costruzioni che della P.A. ha registrato una contrazione negli occupati superiore alle mille unità, pari rispettivamente al -63% e al -11,9%.

Tabella 11 Lavoratori in somministrazione per settore economico, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (III trim. 2022, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Agricoltura	Luglio	3,660	299	8.9%	442	13.7%
	Agosto	3,400	-260	-7.1%	676	24.8%
	Settembre	3,673	273	8.0%	338	10.1%
	III trimestre	5,161	682	15.2%	344	7.1%
Alberghi e ristoranti	Luglio	19,604	-1,853	-8.6%	4,940	33.7%
	Agosto	18,077	-1,527	-7.8%	3,315	22.5%
	Settembre	22,412	4,335	24.0%	4,355	24.1%
	III trimestre	28,789	-208	-0.7%	5,363	22.9%
Commercio	Luglio	57,792	2,353	4.2%	6,416	12.5%
	Agosto	55,328	-2,464	-4.3%	5,882	11.9%
	Settembre	55,751	423	0.8%	5,252	10.4%
	III trimestre	70,324	2,490	3.7%	8,210	13.2%
Costruzioni	Luglio	14,339	-85	-0.6%	-488	-3.3%
	Agosto	13,507	-832	-5.8%	-624	-4.4%
	Settembre	13,943	436	3.2%	-500	-3.5%
	III trimestre	16,718	-592	-3.4%	-1,118	-6.3%
Industria (s.s.)	Luglio	272,506	-325	-0.1%	21,125	8.4%
	Agosto	260,728	-11,778	-4.3%	19,766	8.2%
	Settembre	264,381	3,653	1.4%	14,046	5.6%
	III trimestre	306,072	-3,575	-1.2%	18,804	6.5%
P.A.	Luglio	8,723	-793	-8.3%	-1,066	-10.9%
	Agosto	8,288	-435	-5.0%	-1,384	-14.3%
	Settembre	8,964	676	8.2%	-1,534	-14.6%
	III trimestre	9,965	-526	-5.0%	-1,352	-11.9%
Altri servizi	Luglio	153,524	33	0.0%	-1,215	-0.8%
	Agosto	148,811	-4,713	-3.1%	-4,128	-2.7%
	Settembre	157,937	9,126	6.1%	-5,870	-3.6%
	III trimestre	194,097	4,804	2.5%	-7,884	-3.9%
Totale	Luglio	530,147	-370	-0.1%	30,154	6.0%
	Agosto	508,138	-22,009	-4.2%	23,504	4.8%
	Settembre	527,059	18,921	3.7%	16,087	3.1%
	III trimestre	631,124	3,074	0.5%	22,366	3.7%

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

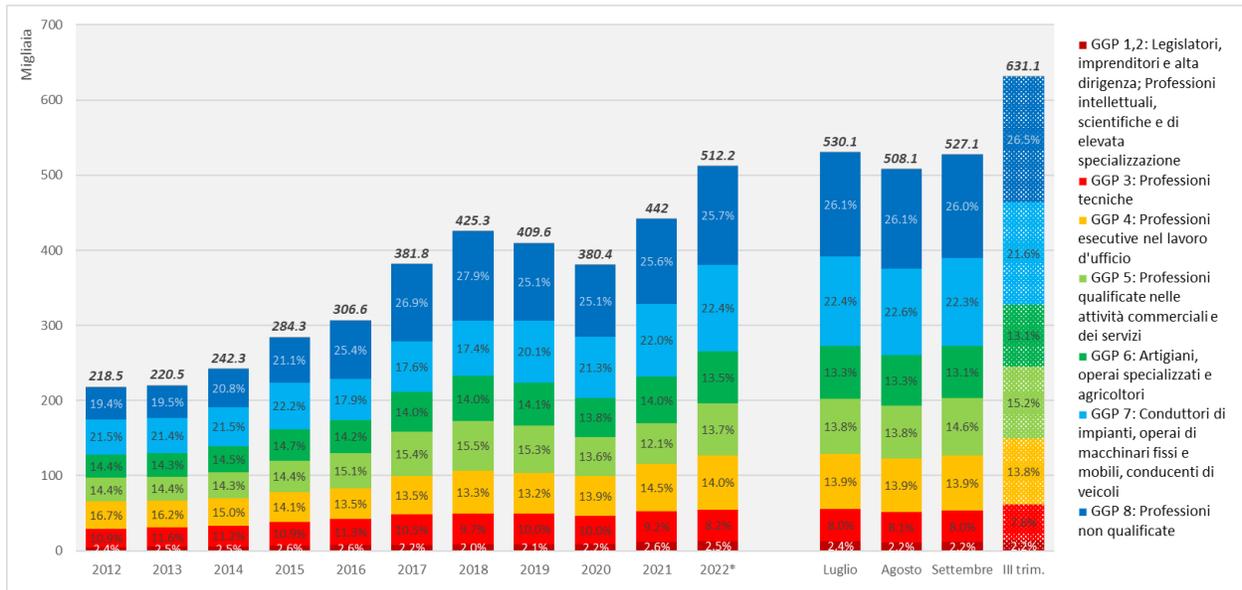
### Composizione per gruppi professionali

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)<sup>6</sup>. Nel terzo trimestre 2022, 166.992 lavoratori risultavano essere occupati tra le *professioni non qualificate* (GGP 8) rappresentando il 26,5% del totale degli occupati in somministrazione. 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 21,6%

<sup>6</sup> 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.

(136.364). A seguire si trovano le *professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi* (GGP 5) con il 15,2% (96.051), le *professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* (GGP 4) con il 13,8% (86.827), e gli *artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori* (GGP 6) con il 13,1% (82.628). Concludono le *professioni tecniche* (GGP 3) con il 7,6% (48.113) e quelle *altamente specializzate* (GGP 2) - quest'ultime accorpate con quelle del primo GGP comprendente principalmente organi dirigenziali (GGP 1) - con il 2,2% (14.086). Osservando il dato mensile la composizione ricalca quella trimestrale.

Grafico 7 Lavoratori in somministrazione per grande gruppo professionale (serie annuale dal 2012 al 2022 e mensile nel III trim. 2022)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.  
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 2022 e mensile nel III trim. 2022)

Anno	Lavoratori	GGP 1, 2		GGP 3		GGP 4		GGP 5		GGP 6		GGP 7		GGP 8	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,517	5,248	2.4%	23,860	10.9%	36,486	16.7%	31,458	14.4%	31,401	14.4%	46,883	21.5%	42,434	19.4%
2013	220,525	5,459	2.5%	25,485	11.6%	35,830	16.2%	31,658	14.4%	31,460	14.3%	47,247	21.4%	43,007	19.5%
2014	242,289	6,039	2.5%	27,103	11.2%	36,420	15.0%	34,704	14.3%	35,088	14.5%	52,198	21.5%	50,440	20.8%
2015	284,264	7,284	2.6%	31,066	10.9%	40,163	14.1%	40,956	14.4%	41,684	14.7%	62,984	22.2%	59,863	21.1%
2016	306,639	7,840	2.6%	34,521	11.3%	41,331	13.5%	46,324	15.1%	43,572	14.2%	54,926	17.9%	77,921	25.4%
2017	381,811	8,300	2.2%	39,934	10.5%	51,438	13.5%	58,832	15.4%	53,319	14.0%	67,083	17.6%	102,761	26.9%
2018	425,339	8,621	2.0%	41,409	9.7%	56,770	13.3%	66,007	15.5%	59,744	14.0%	74,017	17.4%	118,642	27.9%
2019	409,612	8,760	2.1%	40,905	10.0%	54,068	13.2%	62,576	15.3%	57,683	14.1%	82,521	20.1%	102,984	25.1%
2020	380,425	8,385	2.2%	38,058	10.0%	53,054	13.9%	51,853	13.6%	52,326	13.8%	81,213	21.3%	95,427	25.1%
2021	442,038	11,459	2.6%	40,793	9.2%	63,958	14.5%	53,479	12.1%	61,961	14.0%	97,288	22.0%	113,003	25.6%
2022*	512,158	12,615	2.5%	42,156	8.2%	71,939	14.0%	69,976	13.7%	69,004	13.5%	114,798	22.4%	131,604	25.7%
<b>III trimestre 2022</b>															
Luglio	530,147	12,825	2.4%	42,634	8.0%	73,873	13.9%	72,969	13.8%	70,629	13.3%	118,794	22.4%	138,359	26.1%
Agosto	508,138	10,940	2.2%	41,100	8.1%	70,766	13.9%	70,077	13.8%	67,815	13.3%	114,719	22.6%	132,672	26.1%
Settembre	527,059	11,388	2.2%	41,951	8.0%	73,411	13.9%	76,928	14.6%	69,089	13.1%	117,462	22.3%	136,786	26.0%
Trimestre	631,124	14,086	2.2%	48,113	7.6%	86,827	13.8%	96,051	15.2%	82,628	13.1%	136,364	21.6%	166,992	26.5%

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; \* i dati relativi al 2022 arrivano al III trimestre.

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 GGP 8 sono quelle che hanno registrato la crescita maggiore, sia in termini assoluti che percentuali. Infatti, rispetto nel secondo trimestre 2022 il numero di lavoratori in tale gruppo professionale è aumentato del 3,2% con 5.161 posizioni attive in più. Segue il GGP 7 con 1.612 occupati in più e una crescita dell'1,2% e il GGP 5, con un aumento di poche centinaia di unità (+0,8%). Gli altri gruppi professionali hanno invece mostrato una contrazione, in particolar modo il GGP 6 e il GGP 3, entrambi con oltre 1,4 mila posizioni attive in meno e contrazioni percentuali rispettivamente del -1,7% e -2,9%. Più contenuta, invece, la caduta del GGP 4, con alcune centinaia di posizioni in meno (-0,7%). Il GGP 1 e 2, invece, contrattosi di quasi mille unità, ha mostrato la contrazione percentuale maggiore, pari al -6,6%.

In chiave tendenziale, invece, la maggior crescita si è avuta nel GGP 5, con oltre 11.577 posizioni in più rispetto al terzo trimestre 2021 ed una crescita del 13,7%. Seguono il GGP 7 e il GGP 8, rispettivamente con 9.263 (+7,3%) e 3.796 (+2,3%) posizioni attive in più. Più contenuta è stata la crescita nel GGP 4 con 1.514 posizioni attive in più (1,8%). Nel GGP 6 si contano circa 2 mila posizioni attive in meno (-2,4%). Anche tra le professioni più specializzate si sono registrate contrazioni consistenti, -2,2% nel GGP 3 e -4,7% nel GGP 1 e 2.

Tabella 13 Lavoratori in somministrazione per grande gruppo professionale, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (III trim. 2022, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
GGP 1, 2	Luglio	231,342	-780	-5.7%	-364	-2.8%
	Agosto	231,465	-1,885	-14.7%	-1,527	-12.2%
	Settembre	253,677	448	4.1%	-1,905	-14.3%
	III trimestre	298,350	-988	-6.6%	-695	-4.7%
GGP 3	Luglio	349,273	-806	-1.9%	-364	-0.8%
	Agosto	422,911	-1,534	-3.6%	-565	-1.4%
	Settembre	467,290	851	2.1%	-1,840	-4.2%
	III trimestre	457,725	-1,437	-2.9%	-1,060	-2.2%
GGP 4	Luglio	454,298	-585	-0.8%	2,009	2.8%
	Agosto	512,804	-3,107	-4.2%	1,781	2.6%
	Settembre	585,569	2,645	3.7%	1,430	2.0%
	III trimestre	86,827	-592	-0.7%	1,514	1.8%
GGP 5	Luglio	603,116	-533	-0.7%	10,913	17.6%
	Agosto	578,215	-2,892	-4.0%	7,020	11.1%
	Settembre	603,987	6,851	9.8%	7,235	10.4%
	III trimestre	727,175	728	0.8%	11,577	13.7%
GGP 6	Luglio	70,629	-832	-1.2%	429	0.6%
	Agosto	67,815	-2,814	-4.0%	-221	-0.3%
	Settembre	69,089	1,274	1.9%	-351	-0.5%
	III trimestre	82,628	-1,404	-1.7%	-1,996	-2.4%
GGP 7	Luglio	118,794	877	0.7%	9,431	8.6%
	Agosto	114,719	-4,075	-3.4%	9,107	8.6%
	Settembre	117,462	2,743	2.4%	7,007	6.3%
	III trimestre	136,364	1,612	1.2%	9,263	7.3%
GGP 8	Luglio	138,359	2,288	1.7%	8,131	6.2%
	Agosto	132,672	-5,687	-4.1%	7,956	6.4%
	Settembre	136,786	4,114	3.1%	4,563	3.5%
	III trimestre	166,992	5,161	3.2%	3,796	2.3%
Totale	Luglio	530,147	-370	-0.1%	30,154	6.0%
	Agosto	508,138	-22,009	-4.2%	23,504	4.8%
	Settembre	527,059	18,921	3.7%	16,087	3.1%
	III trimestre	631,124	3,074	0.5%	22,366	3.7%

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 terzo trimestre 2022 sono stati attivati più di 3,2 milioni di contratti direttamente subordinati, con una lieve contrazione (-0,3%) rispetto alle attivazioni avvenute nel medesimo trimestre del 2021. Il 47,3% delle attivazioni ha interessato le donne, cresciute dell'1% in chiave tendenziale, mentre il 52,7% gli uomini, per i quali invece si è avuta una contrazione del -1,3%.

Nel medesimo trimestre considerato, nella somministrazione si sono avute oltre 360 mila contrattualizzazioni (53,3% uomini, 46,7% donne) le quali, differentemente da Unilav, sono cresciute dell'1,3% rispetto al terzo

trimestre del 2021. Anche in questo caso la crescita tendenziale si è avuta solamente per le donne, le cui attivazioni sono cresciute del 6,4%, mentre per gli uomini si è avuta una contrazione del -1,8%.

Tabella 14 Attivazioni in Unilav e Unisomm per genere, valori assoluti, variazioni tendenziali (III trim. 2022)

		Unilav			Unisomm		
		Att.	Var.	Var. %	Att.	Var.	Var. %
Donne	Luglio	465,179	-7,189	-1.5%	59,709	7,494	14.4%
	Agosto	272,480	2,262	0.8%	45,754	364	0.8%
	Settembre	782,548	19,337	2.5%	63,733	2,379	3.9%
	III trimestre	1,520,207	14,410	1.0%	169,196	10,237	6.4%
Uomini	Luglio	592,826	-24,239	-3.9%	69,290	695	1.0%
	Agosto	383,741	4,609	1.2%	53,612	-1,586	-2.9%
	Settembre	718,621	-3,165	-0.4%	70,285	-4,797	-6.4%
	III trimestre	1,695,188	-22,795	-1.3%	193,187	-5,688	-2.9%
Totale	Luglio	1,058,005	-31,428	-2.9%	128,999	8,189	6.8%
	Agosto	656,221	6,871	1.1%	99,366	-1,222	-1.2%
	Settembre	1,501,169	16,172	1.1%	134,018	-2,418	-1.8%
	III trimestre	3,215,395	-8,385	-0.3%	362,383	4,549	1.3%

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.

Le attivazioni registrate nel perimetro del lavoro direttamente subordinato nel terzo trimestre 2022 hanno interessato oltre 2,54 milioni di lavoratori, si tratta di un valore in calo del -1,1% rispetto al medesimo trimestre del 2021. Le donne interessate da almeno un'attivazione contrattuale in Unilav sono state il 48,4%, cresciute dello 0,4% in chiave tendenziale, mentre gli uomini il 51,6%, sono diminuiti del -2,5%.

Nella somministrazione i lavoratori interessati da almeno una contrattualizzazione sono stati più di 228 mila, anche qui diminuiti rispetto al terzo trimestre del 2022 del -6,7%. Le donne hanno rappresentato il 44,8%, rimaste sostanzialmente stabili, mentre gli uomini, il 55,2%, hanno visto una contrazione nel numero di lavoratori coinvolti del -7,1%.

Tabella 15 Numero di lavoratori attivati in Unilav e Unisomm per genere, valori assoluti, variazioni tendenziali (III trim. 2022)

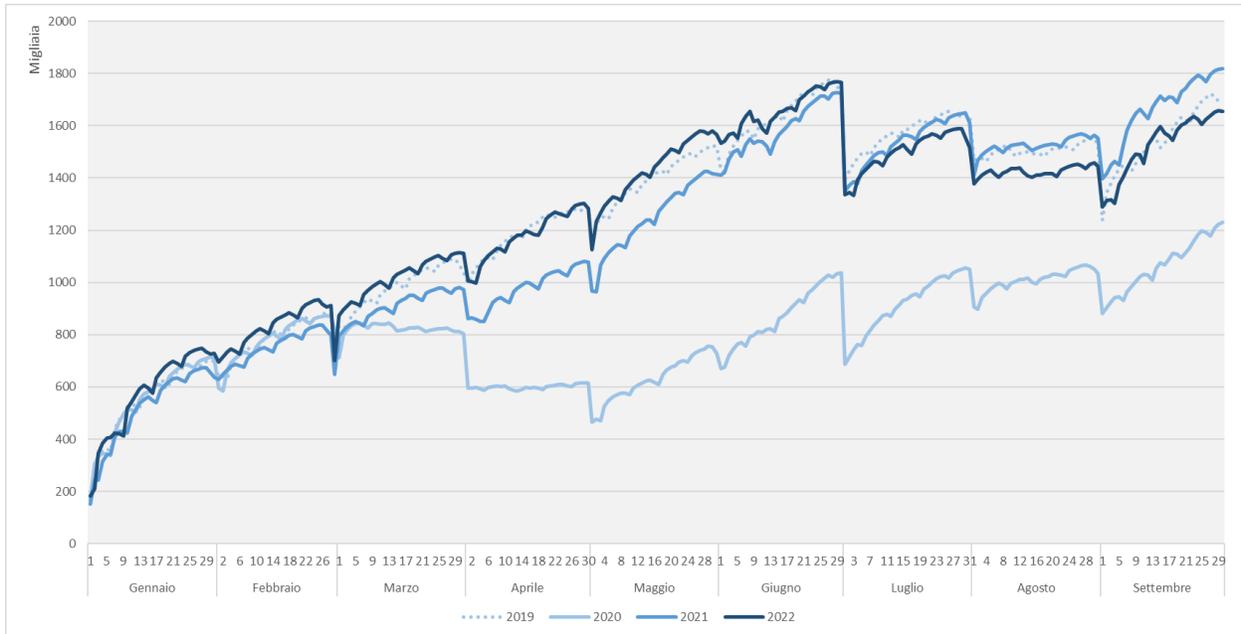
		Unilav			Unisomm		
		Att.	Var.	Var. %	Att.	Var.	Var. %
Donne	Luglio	402,311	-10,192	-2.5%	41,704	2,164	5.5%
	Agosto	237,790	1,905	0.8%	33,163	-1,144	-3.3%
	Settembre	691,210	12,031	1.8%	46,027	-845	-1.8%
	III trimestre	1,232,498	4,518	0.4%	102,492	136	0.1%
Uomini	Luglio	500,552	-24,343	-4.6%	51,045	-2,918	-5.4%
	Agosto	323,707	254	0.1%	40,112	-2,840	-6.6%
	Settembre	602,732	-13,462	-2.2%	53,788	-6,370	-10.6%
	III trimestre	1,312,552	-32,604	-2.5%	126,282	33,430	-7.1%
Totale	Luglio	902,863	-34,535	-3.7%	92,749	-754	-0.8%
	Agosto	561,497	2,159	0.4%	73,275	-3,984	-5.2%
	Settembre	1,293,942	-1,431	-0.1%	99,815	-7,215	-6.7%
	III trimestre	2,545,050	-28,086	-1.1%	228,774	-9,504	-4.0%

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.

Anche se i dati amministrativi delle CO non sono in grado di fornire informazioni circa la quantità di lavoratori effettivamente occupati, trattandosi di una variabile prettamente di flusso, guardando alle attivazioni e cessazioni giornaliere è possibile calcolare la variazione dei saldi dal primo al terzo trimestre 2022 e confrontare tali dati con quelli dei tre anni precedenti come mostrato nel Grafico 8 per Unilav e nel Grafico 9 per Unisomm. In entrambi i casi notiamo come, al termine di settembre 2022, il numero di posizioni attive è risultato essere in linea con i dati del 2019, quindi relativi ad un contesto pre-pandemico. Nel caso dei contratti direttamente subordinati al termine del terzo trimestre 2022 si contano oltre 49 mila posizioni nette in meno rispetto al 2019, con una contrazione del -2,2%, mentre nel caso della somministrazione le posizioni nette sono quasi 6 mila in più con una crescita del 6,4%. La maggior crescita dell'universo Unisomm rispetto a quello Unilav si conferma anche nel confronto con il 2020. Infatti, confrontando i dati al 30 settembre 2022 con i corrispettivi del 2020, nella somministrazione la crescita nelle posizioni nette è stata del 39,7% mentre nei contratti direttamente subordinati del 35,5%. Tuttavia, nel caso della somministrazione al 30 settembre del 2021 il numero di posizioni nette era nettamente superiore rispetto a quello del 2019, cosa che non si è verificata nel 2022. Infatti, al termine dei tre trimestri considerati la differenza con il 2021 è stata pari al -35,3% nella somministrazione con quasi 53 mila posizioni nette in meno. Anche nel caso di Unilav si è avuta una contrazione rispetto al 2021 con quasi 160 mila posizioni nette in meno, crescita comunque più contenuta in termini percentuali, con il -19,8%. Pertanto, si può affermare come le posizioni nette cumulate al termine del terzo trimestre 2022 nella somministrazione, quando confrontate con le corrispettive posizioni del 2019 e del 2020, abbiano mostrato delle variazioni maggiori rispetto a quelle registrate nel mercato del lavoro direttamente subordinato. Tuttavia, queste mostrano una consistente contrazione quando confrontate con il 2021.

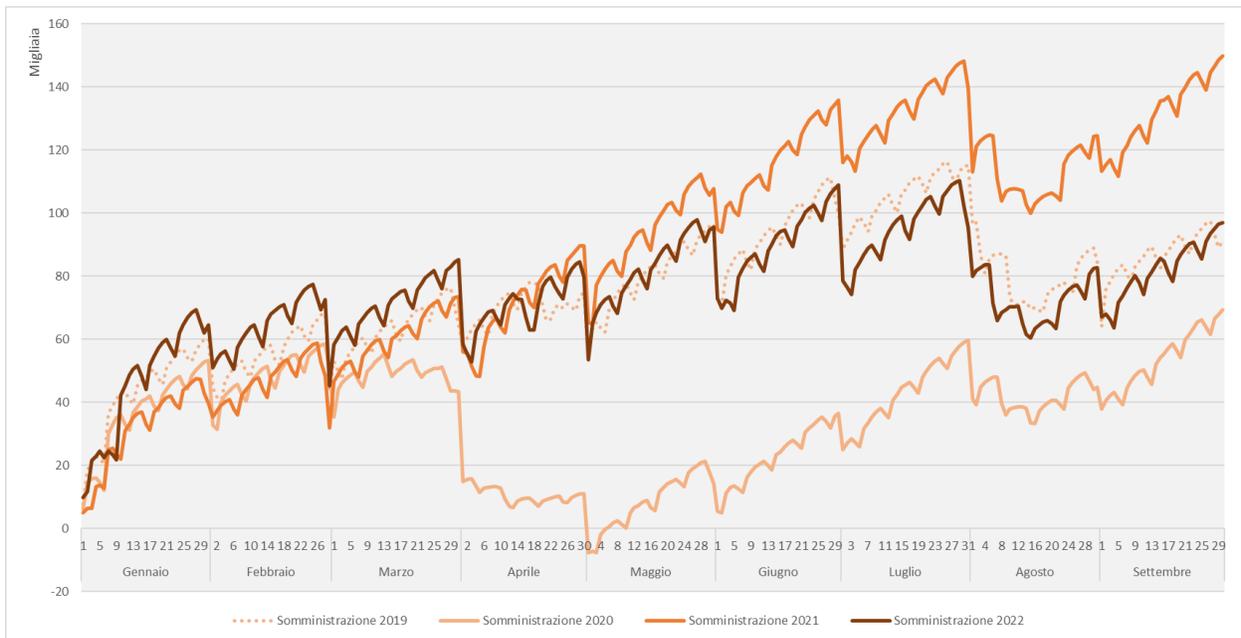
Grafico 8 Posizioni nette cumulate in Unilav (III trim. 2019, 2020, 2021, 2022)



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 9 Posizioni nette cumulate in Unisomm (III trim. 2019, 2020, 2021, 2022)



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 16 Variazioni assolute e percentuali nelle posizioni nette (III trim. 2019, 2020, 2021, 2022)

		2020/2019		2021/2019		2021/2020		2022/2019		2022/2020		2022/2021	
		Var.	Var. %										
Unilav	al I trim.	-233,350	-22.5%	-64,793	-6.2%	168,557	21.0%	74,239	7.2%	307,589	38.3%	139,032	14.3%
	al II trim.	-688,498	-39.9%	144	0.0%	688,642	66.5%	41,633	2.4%	730,131	70.5%	41,489	2.4%
	al III trim.	-473,216	-27.8%	113,567	6.7%	586,783	47.7%	-49,323	-2.2%	434,150	35.5%	-158,989	-8.8%
Unisomm	al I trim.	-21,285	-33.0%	9,001	13.9%	30,286	69.9%	20,554	31.8%	41,839	96.6%	11,553	15.7%
	al II trim.	-63,408	-63.5%	35,774	35.8%	99,182	271.6%	8,939	8.9%	72,347	198.1%	-26,835	-19.8%
	al III trim.	-21,667	-23.8%	58,732	64.5%	80,399	115.9%	5,863	6.4%	27,530	39.7%	-52,869	-35.3%

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.

Dal confronto della somministrazione con l'universo direttamente subordinato emerge una maggiore crescita tendenziale in termini di singole attivazioni. Tuttavia, osservando il dato in termini di posizioni nette, la crescita è decisamente inferiore. Infatti, anche i dati sulle posizioni nette sono superiori a quelli del 2019 e del 2020, il numero di queste è decisamente inferiore rispetto a quello del 2021. Una caduta verosimilmente spiegabile con il forte aumento nelle cessazioni di contratti di medio e lungo periodo stipulati dalle agenzie del lavoro, già avviatosi dal precedente trimestre. Infatti, le cessazioni di contratti di durata compresa tra i 91 e i 365 giorni nella somministrazione sono aumentate del 20,4% in chiave tendenziale. Le cessazioni relative a contratti con durata superiore ad un anno sono invece aumentate dell'11,3%. Nel caso del lavoro direttamente subordinato, le variazioni nelle cessazioni sono state differenti, pari +19,4% per i contratti di durata compresa tra i 91 e i 365 giorni e -3,9% per i contratti di durata superiore ad un anno. Le contrattualizzazioni a tempo indeterminato in Unisomm sono risultate in notevole crescita (+50,7%), con un forte aumento nelle trasformazioni di contratti (+85,4%); in entrambi i casi con percentuali superiori rispetto a quanto registrato per il campione Unilav. Ciò nonostante, è da sottolineare come la quota delle contrattualizzazioni a tempo indeterminato nella somministrazione rappresenti solamente il 2,5% del totale contro il 14,3% di Unilav, questo anche per via del forte ritorno alla contrattualizzazione a tempo determinato da parte delle agenzie di somministrazione (il 97,2% delle missioni nel terzo trimestre 2022 sono state a tempo determinato).

Seppur il dato sulle sole attivazioni mostri ancora un miglior andamento della somministrazione rispetto al mercato del lavoro direttamente subordinato, il dato sulle posizioni nette conferma il rallentamento nella crescita della somministrazione già documentata nel precedente trimestre. Una riduzione nella crescita della somministrazione comunque in linea con le sue caratteristiche di prociclicità. Infatti, la crescita tendenziale nel Prodotto Interno Lordo (PIL) italiano nel secondo trimestre è in calo rispetto al precedente trimestre<sup>7</sup>. Pertanto, poiché la domanda di lavoro in somministrazione segue in modo più che proporzionale l'andamento del PIL, l'allentamento è ascrivibile ad una possibile fase di contrazione, anche anticipata, rispetto al complessivo andamento del mercato del lavoro.

<sup>7</sup> <https://www.istat.it/it/archivio/280291>

Tabella 17 Attivazioni, trasformazioni e cessazioni con relativa durata contrattuale, in Unilav e Unisomm, valori assoluti, variazioni tendenziali (III trim. 2022)

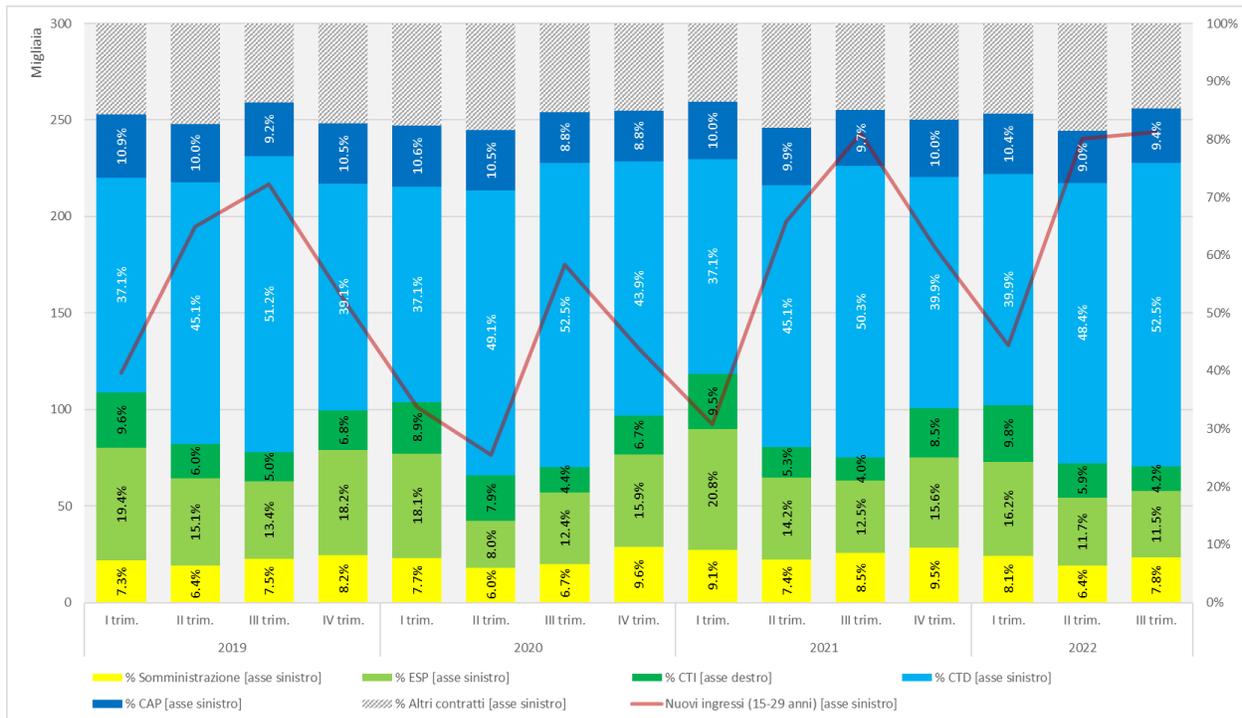
	Unilav			Unisomm		
	Valori assoluti	Variazioni tendenziali Ass.	%	Valori assoluti	Variazioni tendenziali Ass.	%
<b>Attivazioni</b>						
CTI	460,174	15,854	3.6%	9,191	3,094	50.7%
CTD	2,185,216	-30,459	-1.4%	352,203	1,274	0.4%
Altro	570,005	6,221	1.1%	988	182	22.6%
Totale	3,215,394	-8,385	-0.3%	362,382	4,550	1.3%
<b>Trasformazioni</b>						
Totale	231,095	46,183	25.0%	5,870	2,704	85.4%
<b>Cessazioni</b>						
CTI	437,307	2,704	0.6%	7,820	1,944	33.1%
CTD	2,182,661	159,530	7.9%	375,843	30,706	8.9%
Altro	612,983	55,835	10.0%	826	221	36.6%
Totale	3,232,951	218,069	7.2%	384,488	32,871	9.3%
<b>Durate contratti cessati</b>						
1 gg	363,318	49,225	15.7%	71,676	17,986	33.5%
2-3 gg	125,190	7,553	6.4%	32,026	3,523	12.4%
4-30 gg	443,047	-5,317	-1.2%	89,336	-7,066	-7.3%
31-90 gg	658,496	1,775	0.3%	66,040	-1,430	-2.1%
91-365 gg	1,139,977	185,218	19.4%	105,365	17,817	20.4%
> 365 gg	502,925	-20,384	-3.9%	20,046	2,041	11.3%

Note: all'interno di Unilav sono considerati anche i tirocini; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; CTD sta per contratto a tempo determinato.  
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

## I nuovi ingressi nel mercato del lavoro

La presente 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. Vengono altresì osservate le caratteristiche dei lavoratori che, nell'ultimo trimestre preso in esame, hanno avuto, per la prima volta, un rapporto lavorativo attraverso le agenzie di somministrazione.

Grafico 10 Giovani lavoratori (15-29 anni) al loro primo ingresso nel sistema delle CO per tipologia contrattuale (serie trimestrale dal I trim. 2019 al III trim. 2022)



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

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

Nel Grafico 10 viene riportato (linea rossa, asse sinistro) l'andamento trimestrale nel numero di giovani lavoratori, tra i 15 e i 29 anni, al loro primo ingresso nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (CO). Considerando il range di età analizzato ed il fatto che il sistema delle CO<sup>8</sup> è divenuto obbligatorio a partire dal 2008 (nel 2009 per tutte le regioni), è possibile identificare queste attivazioni come quelle che sanciscono l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani lavoratori qui considerati. A tale andamento viene inoltre associata (asse destro) la quota delle cinque macrocategorie contrattuali: tirocinio (TIR), contratto a tempo determinato (CTD), contratto a tempo indeterminato (CTI)<sup>9</sup>, contratto di apprendistato (CAP), contratto di somministrazione (Somministrazione)<sup>10</sup>. 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.

<sup>8</sup> Il sistema delle CO copre la maggior parte delle tipologie contrattuali di lavoro subordinato. Sono esclusi, ad esempio, i voucher e forme di lavoro irregolare.

<sup>9</sup> 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).

<sup>10</sup> Nel caso della somministrazione si prende a riferimento il contratto di missione.

Si noti come, dopo il forte calo registrato nel secondo trimestre 2020 per via della pandemia, il numero assoluto di giovani lavoratori che trimestralmente accede per la prima volta nel mercato del lavoro (prima attivazione registrata nel sistema delle CO) sia tornato a salire, al netto della componente stagionale. Nell'ultimo trimestre analizzato il numero di nuovi ingressi, pari ad oltre 243 mila lavoratori, è risultato essere superiore del 39,2% rispetto al corrispettivo del 2021 e al 12,5% rispetto, invece, a quello del 2019. Un chiaro segno, questo, di come l'ingresso nel mondo del lavoro da parte dei giovani sia pienamente tornato - anche superandoli - ai livelli pre-pandemici.

La quota di giovani lavoratori entrati nel mercato del lavoro attraverso agenzie di somministrazione ha rappresentato nell'ultimo trimestre il 7,8% del totale, con un picco nel mese di settembre (9,3%). La quota del tirocinio nell'ultimo trimestre è stata invece pari al 11,5%, anche in questo caso con il picco raggiunto nel mese di aprile (12,6%). Il contratto a tempo determinato rimane il principale mezzo d'ingresso nel mercato del lavoro per i giovani e, nel terzo trimestre 2022, il 52,5% ha effettuato la sua prima esperienza lavorativa tramite questa tipologia contrattuale (picco nel mese di agosto con il 59,3%).

Tabella 18 Nuovi ingressi in somministrazione per genere (III trim. 2022, serie mensile)

		Lavoratori		Giovani (15-29 anni)		Laureati		Tempo determinato	
		Lav.	% su tot.*	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
Donne	Luglio	15,340	7.2%	7,534	49.1%	1,625	10.6%	15,022	97.9%
	Agosto	10,062	5.0%	4,589	45.6%	930	9.2%	9,887	98.3%
	Settembre	16,445	7.7%	7,904	48.1%	1,833	11.1%	16,062	97.7%
	III trimestre	41,847	16.2%	20,027	47.9%	4,251	10.2%	40,970	97.9%
Uomini	Luglio	18,889	5.9%	11,031	58.4%	975	5.2%	18,597	98.5%
	Agosto	12,012	3.9%	6,981	58.1%	741	6.2%	11,765	97.9%
	Settembre	19,097	6.1%	11,674	61.1%	1,060	5.6%	18,519	97.0%
	III trimestre	49,998	13.4%	29,686	59.4%	2,691	5.4%	48,880	97.8%
Totale	Luglio	34,229	6.5%	18,564	54.2%	2,600	7.6%	33,618	98.2%
	Agosto	22,074	4.3%	11,570	52.4%	1,671	7.6%	21,652	98.1%
	Settembre	35,542	6.7%	19,578	55.1%	2,893	8.1%	34,580	97.3%
	III trimestre	91,845	14.6%	49,712	54.1%	6,942	7.6%	89,850	97.8%

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 18 riporta il numero di nuovi ingressi nella somministrazione nell'ultimo trimestre di riferimento. Guardando all'intero terzo trimestre 2022, si rilevano 91.845 nuovi lavoratori nella somministrazione (lavoratori registrati per la prima volta nel sistema Unisomm delle CO) che rappresentano il 14,6% dell'intero stock dei lavoratori con contratti di lavoro somministrato. Di questi nuovi ingressi il 54,4% (549,998) è costituito da uomini mentre il 45,6% (41.847) da donne. Più della metà (54,1%) sono stati lavoratori tra i 15 e i 29 anni e quasi la totalità (97,8%) ha avuto come primo contratto un'assunzione a tempo determinato. Nel mese di settembre sono stati occupati 35.542 mila nuovi lavoratori nella somministrazione, il 6,7% del totale degli occupati tramite agenzie per il lavoro. Questo è stato il mese nel quale si è registrato il maggior numero di

ingressi. Per questi lavoratori l'ingresso è avvenuto nel 97,3% dei casi attraverso un contratto a tempo determinato. Di questi nuovi ingressi 19.097 erano uomini (53,7%) e 16.445 donne (46,3%). Il 55,1% dei nuovi ingressi ha riguardato giovani lavoratori compresi tra i 15 e i 29 anni, specie tra gli uomini, con il 59,4% (47,9% per le donne). Infine, l'8,1% dei nuovi ingressi aveva almeno un titolo di laurea, specie per le donne, dove la quota per settembre 2022 è stata dell'11,1% (5,6% per gli uomini).

## Approfondimento: transizioni contrattuali prima e dopo la crisi pandemica

Questo approfondimento analizza le transizioni contrattuali prima e dopo il periodo pandemico (dal 2018 sino al primo semestre 2022) differenziando i cambi di lavoro avvenuti a partire da rapporti di lavoro direttamente subordinati (Unilav) e da quelli in somministrazione<sup>11</sup> (Unisomm). L'analisi riguarda, quindi, ciò che avviene dopo la cessazione dei rapporti di lavoro nelle due fattispecie contrattuali guardando i soli casi di lavoratori rientrati nel mercato del lavoro subordinato entro 90 giorni con una nuova attivazione. Pertanto, fatto cento il numero di lavoratori che hanno cessato un rapporto di lavoro (ad esempio, un contratto a tempo determinato) e che sono successivamente rientrati con un nuovo contratto entro 90 giorni, viene quantificata la percentuale di tali lavoratori che rientrano nel mercato del lavoro con un contratto analogo o con altre tipologie. Inoltre, per meglio quantificare il fenomeno dei cambi di lavoro, nell'Appendice statistica sono riportate le stesse tabelle presenti in questo approfondimento con i valori assoluti invece delle percentuali di riga<sup>12</sup>.

I lavoratori che nel 2018-2019 hanno terminato un contratto a tempo determinato (CTD) direttamente subordinato sono rientrati, nella maggior parte dei casi, con un contratto analogo (86,2%), mentre il 5,1% è rientrato con un contratto a tempo indeterminato (CTI) e il 3% con un contratto a tempo determinato in somministrazione. Il restante 5,7% è rientrato con altre fattispecie contrattuali, tra cui apprendistato e tirocinio.

Contestualmente, il 73,9% dei lavoratori che hanno interrotto un contratto a tempo determinato nella somministrazione sono stati impiegati successivamente in un ulteriore contratto di somministrazione, mentre il 23,5% è rientrato con un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato (17,9%) e a tempo indeterminato (5,6%). Il 2% è rientrato, invece, con un contratto a tempo indeterminato tramite agenzie di somministrazione.

Alla luce di tali osservazioni, si può affermare che i lavoratori occupati a tempo determinato nella somministrazione, dopo la cessazione sembrano avere una maggiore possibilità di trovare un impiego a tempo indeterminato rispetto ai lavoratori che cessano un contratto direttamente subordinato a tempo determinato. Per i primi, 8 su 100 stipulano un contratto a tempo indeterminato (quasi 6 con un contratto di lavoro

<sup>11</sup> Nella somministrazione si tiene conto dei soli contratti di agenzia e non delle missioni ad essi associati.

<sup>12</sup> Nel calcolare le transizioni contrattuali sono state precedentemente ricostruite le storie lavorative di tutti i lavoratori presenti nel campione eliminando contratto che risultavano essere completamente sovrapposti (iniziavano e terminavano prima del termine di un contratto avviato precedentemente). In questo modo sono state considerate unicamente le transizioni effettive. Inoltre, nelle transizioni non vengono considerate le cessazioni per decesso e pensionamento.

subordinato a tempo indeterminato e 2 nella somministrazione<sup>13</sup>). Per nel secondo caso, solo 5 vengono reimpiegati a tempo indeterminato ed esclusivamente nella fattispecie direttamente subordinata.

Nel biennio successivo (2020-2021) e nell'ultimo anno (2022) quest'ultimo aspetto tende a consolidarsi e ad aumentare soprattutto per i contratti impiegati in somministrazione a tempo determinato. Nel 2022, infatti, circa 10 lavoratori su 100 in somministrazione lasciano un contratto a tempo determinato per un contratto a tempo indeterminato, di questi circa 8 vengono impiegati con un contratto a tempo indeterminato direttamente subordinato.

Nel caso delle cessazioni di contratti a tempo indeterminato (CTI) riferite all'universo Unilav i lavoratori hanno ottenuto un nuovo CTI direttamente subordinato nel 54,8% dei casi e per lo 0,01% un contratto di somministrazione in *staff leasing*. Osservando chi cessa un lavoro in somministrazione con un contratto a tempo indeterminato, gli esiti differiscono a seconda della tipologia di contratto di partenza: quando il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è associato a una sola missione, quindi un contratto di *staff leasing* (CTI-SL), nel 67% dei casi i lavoratori rientrano con un CTI in Unilav, mentre quando il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è associato a una o più missioni a termine (CTI-MT) questa percentuale scende al 54,5%. Andando a considerare i CTI in Unisomm le percentuali complessive di rientri con CTI arrivavano rispettivamente al 73,6% e al 58,6%. La differenza è dovuta dal fatto che nel caso delle cessazioni di CTI-MT la percentuale di rientri con CTD è molto più elevata, pari al 15,6% per quelli in Unilav e al 12,5% per quelli in Unisomm.

Muovendosi verso il periodo pandemico (2020-2021) e quello post-pandemico (primo semestre 2022), per quanto concerne i contratti direttamente subordinati non si osservano particolari modifiche se non un lieve calo nella percentuale di lavoratori che, terminato un CTI, rientrano con un contratto della medesima fattispecie. Si osservano invece delle modifiche più consistenti nel caso della somministrazione. Per quanto concerne i CTI-MT, le probabilità di rientrare con un contratto a tempo indeterminato, considerando congiuntamente le tipologie direttamente subordinate e quelle in somministrazione, si sono contratte arrivando al 58,6% nel 2020-2021 e al 59,2% nel 2022 a fronte di un aumento nella quota di rientri con CTD. Decisamente più contenuta è stata la contrazione nella percentuale di rientri con CTI successivi ad un CTI-SL, con percentuali pari al 73,6% nel 2020-2021 e del 72,3% nel 2022.

Per meglio apprezzare i cambi contrattuali, nel Grafico 11 vengono riportati i dati del primo semestre 2022 come grafico di flusso.

<sup>13</sup> Valore che scaturisce prendendo in considerazione entrambe le tipologie contrattuali a tempo indeterminato della somministrazione: il tempo indeterminato associato a una sola missione (un contratto - una missione), definito contratto di *staff leasing* (CTI-SL) e quello associato a una o più missioni (anche con differenti utilizzatori) a termine (CTI-MT).

Tabella 19 Cambi contrattuali dei rientri a 90 giorni, valori percentuali (2018-2022)

2018-2019		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	64.8%	2.5%	24.6%	3.6%	1.5%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%
	CAP	6.8%	26.0%	37.2%	15.5%	4.8%	0.1%	9.5%	0.0%	0.1%
	CTD	3.7%	1.3%	86.2%	5.1%	0.6%	0.0%	3.0%	0.0%	0.1%
	CTI	3.4%	1.7%	35.3%	54.8%	0.7%	0.0%	3.9%	0.0%	0.1%
	ESP	4.6%	29.7%	33.2%	9.5%	15.6%	0.2%	7.1%	0.0%	0.1%
Unisomm	CAP	1.9%	15.1%	17.7%	44.2%	2.5%	3.2%	12.9%	0.3%	2.2%
	CTD	1.8%	1.7%	14.0%	5.6%	0.8%	0.1%	73.9%	0.3%	1.7%
	CTI-MT	2.8%	3.2%	15.6%	54.5%	0.2%	0.0%	12.5%	2.3%	8.9%
	CTI-SL	2.2%	2.8%	12.4%	66.7%	0.4%	0.1%	7.9%	1.4%	6.1%
2020-2021		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	65.3%	2.0%	24.2%	3.8%	1.2%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%
	CAP	5.8%	21.7%	38.7%	19.8%	3.7%	0.1%	10.0%	0.0%	0.2%
	CTD	3.5%	1.2%	86.4%	5.1%	0.5%	0.0%	3.1%	0.0%	0.1%
	CTI	3.3%	1.5%	36.9%	53.4%	0.6%	0.0%	4.2%	0.0%	0.2%
	ESP	4.3%	29.3%	32.8%	10.5%	15.8%	0.2%	7.0%	0.0%	0.1%
Unisomm	CAP	1.7%	19.0%	15.8%	46.9%	1.7%	2.3%	9.6%	0.0%	2.9%
	CTD	2.2%	2.1%	17.9%	6.6%	0.9%	0.1%	68.3%	0.2%	1.7%
	CTI-MT	3.1%	3.5%	22.1%	51.0%	0.8%	0.0%	11.9%	2.2%	5.4%
	CTI-SL	2.1%	2.9%	13.9%	67.4%	0.5%	0.0%	7.0%	0.7%	5.5%
2022		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	60.0%	2.5%	28.8%	4.3%	1.2%	0.0%	3.2%	0.0%	0.1%
	CAP	5.5%	20.3%	38.2%	22.0%	3.6%	0.1%	10.0%	0.0%	0.4%
	CTD	3.5%	1.4%	86.0%	5.2%	0.6%	0.0%	3.3%	0.0%	0.1%
	CTI	2.8%	1.7%	36.2%	53.6%	0.7%	0.0%	4.7%	0.0%	0.2%
	ESP	4.1%	30.3%	32.6%	13.3%	12.4%	0.2%	6.9%	0.0%	0.2%
Unisomm	CAP	1.5%	10.3%	15.3%	59.1%	2.0%	0.5%	7.9%	0.0%	3.4%
	CTD	2.7%	2.5%	18.6%	7.8%	0.9%	0.2%	65.2%	0.1%	2.1%
	CTI-MT	2.0%	3.8%	20.1%	51.7%	1.3%	0.0%	13.7%	1.5%	6.0%
	CTI-SL	2.0%	2.9%	14.1%	67.8%	0.7%	0.0%	7.9%	0.5%	4.0%

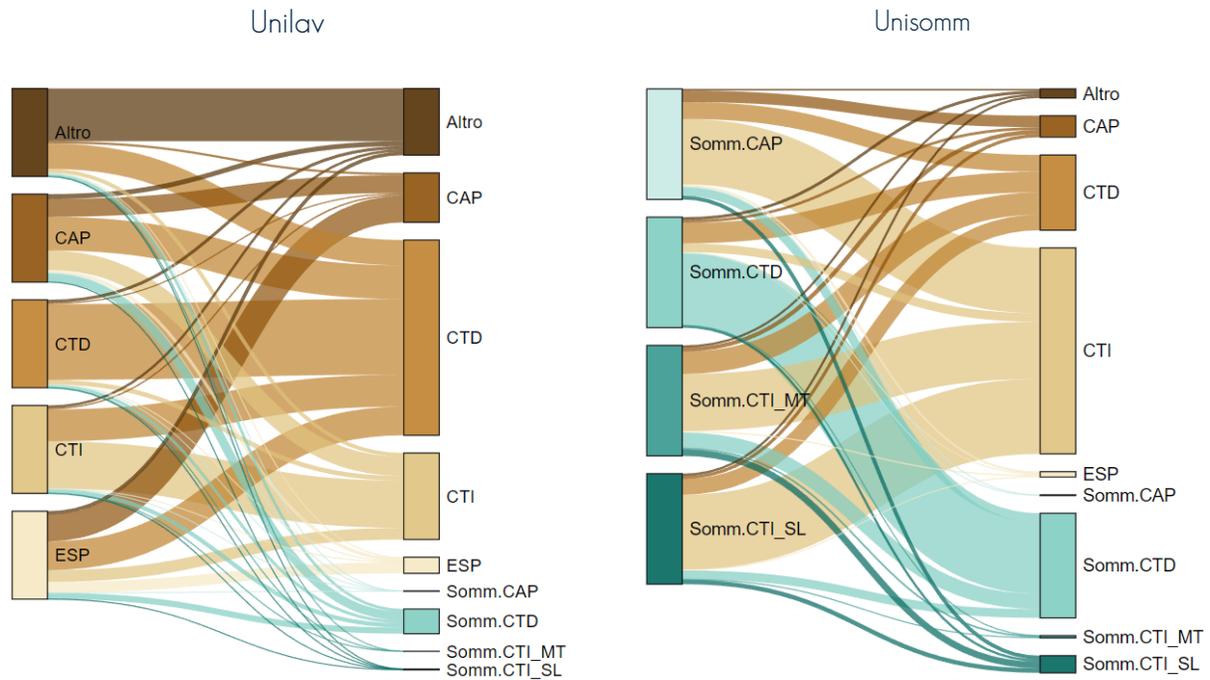
Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm vengono considerati sia i riferimenti ai contratti di somministrazione. I dati per il 2022 arrivano al III trimestre I dati per il 2022 arrivano al III trimestre ma vengono considerate unicamente le cessazioni avvenute nel primo semestre dell'anno.

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

Quanto riportato nella Tabella 19 viene riproposto anche con un'osservazione differenziata per uomini e donne, rispettivamente nella Tabella 20 e nella Tabella 21. Concentrandoci sui contratti a tempo determinato e indeterminato, in Unisomm si può notare un lieve aumento del gap di genere passando dal periodo pre-pandemico a quello successivo. Gli uomini che terminano un CTD rientrano più frequentemente con un CTI e meno con un medesimo contratto (specie nella somministrazione), mentre per le donne accade il contrario. In Unisomm, invece, indipendentemente dal genere, nel periodo post-pandemico è aumentata la quota di lavoratori che, successivamente ad un CTD, sono rientrati con un CTI. Tuttavia, nella somministrazione le donne

tendono generalmente a rientrare con un CTD più frequentemente rispetto agli uomini. La contrazione registrata nel periodo pandemico e post-pandemico nei rientri con CTI successivi ad un CTI-MT o ad un CTI-SL ha riguardato, invece, principalmente gli uomini.

Grafico 11 Cambi contrattuali dei rientri a 90 giorni in Unilav e Unisomm, valori percentuali (2022)



Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm vengono considerati si fa riferimento ai contratti di somministrazione. I dati per il 2022 arrivano al III trimestre I dati per il 2022 arrivano al III trimestre ma vengono considerate unicamente le cessazioni avvenute nel primo semestre dell'anno.

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

Tabella 20 Cambi contrattuali dei rientri a 90 giorni per gli uomini, valori percentuali (2018-2022)

2018-2019		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	61.6%	2.6%	27.0%	4.2%	1.4%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%
	CAP	5.6%	26.0%	36.6%	16.8%	3.7%	0.1%	11.0%	0.1%	0.2%
	CTD	3.4%	1.4%	85.8%	5.4%	0.5%	0.0%	3.3%	0.0%	0.1%
	CTI	2.6%	1.7%	36.1%	54.8%	0.5%	0.0%	4.2%	0.0%	0.1%
	ESP	3.7%	31.6%	30.7%	10.1%	15.6%	0.3%	7.9%	0.0%	0.1%
Unisomm	CAP	1.7%	16.8%	18.1%	42.7%	2.2%	3.4%	12.5%	0.4%	2.2%
	CTD	1.4%	2.1%	14.9%	6.5%	0.8%	0.2%	71.6%	0.4%	2.1%
	CTI-MT	1.7%	4.2%	14.6%	59.3%	0.2%	0.0%	13.1%	1.5%	5.4%
	CTI-SL	1.2%	3.1%	12.6%	67.7%	0.5%	0.1%	7.8%	1.0%	6.0%
2020-2021		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	62.0%	2.3%	26.6%	4.5%	1.1%	0.0%	3.5%	0.0%	0.0%
	CAP	4.7%	22.5%	37.7%	20.7%	3.1%	0.1%	11.0%	0.0%	0.2%
	CTD	3.1%	1.4%	86.2%	5.2%	0.5%	0.0%	3.5%	0.0%	0.1%
	CTI	2.5%	1.6%	37.9%	52.9%	0.5%	0.0%	4.4%	0.0%	0.2%
	ESP	3.4%	30.9%	30.7%	10.9%	15.9%	0.3%	7.7%	0.0%	0.2%
Unisomm	CAP	1.0%	20.4%	16.0%	44.2%	2.3%	2.6%	11.4%	0.0%	2.1%
	CTD	1.7%	2.6%	19.1%	7.3%	0.9%	0.2%	66.2%	0.2%	2.0%
	CTI-MT	1.1%	4.6%	23.4%	52.7%	0.5%	0.0%	13.1%	0.2%	4.4%
	CTI-SL	1.1%	3.0%	14.0%	69.5%	0.4%	0.0%	7.1%	0.4%	4.6%
2022		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	58.2%	2.8%	29.9%	4.8%	1.0%	0.0%	3.2%	0.0%	0.1%
	CAP	4.3%	20.4%	38.3%	22.9%	2.7%	0.1%	11.0%	0.0%	0.4%
	CTD	3.4%	1.7%	84.4%	5.9%	0.5%	0.0%	4.0%	0.0%	0.1%
	CTI	2.2%	1.8%	37.6%	52.8%	0.5%	0.0%	4.9%	0.0%	0.2%
	ESP	3.5%	32.8%	29.9%	14.0%	12.0%	0.4%	7.3%	0.0%	0.2%
Unisomm	CAP	1.9%	11.6%	16.1%	57.4%	1.9%	0.6%	7.1%	0.0%	3.2%
	CTD	2.2%	3.0%	20.3%	9.0%	0.8%	0.2%	62.0%	0.1%	2.5%
	CTI-MT	0.7%	4.6%	19.9%	52.3%	1.3%	0.0%	15.7%	0.3%	5.2%
	CTI-SL	1.1%	3.1%	14.4%	69.9%	0.6%	0.0%	7.6%	0.2%	3.0%

Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm vengono considerati sia fa riferimento ai contratti di somministrazione. I dati per il 2022 arrivano al III trimestre I dati per il 2022 arrivano al III trimestre ma vengono considerate unicamente le cessazioni avvenute nel primo semestre dell'anno.

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

Tabella 21 Cambi contrattuali dei rientri a 90 giorni per le donne, valori percentuali (2018-2022)

2018-2019		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	67.3%	2.3%	22.7%	3.2%	1.6%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%
	CAP	8.7%	25.9%	38.1%	13.5%	6.5%	0.1%	7.2%	0.0%	0.1%
	CTD	4.2%	1.2%	86.6%	4.7%	0.7%	0.0%	2.5%	0.0%	0.1%
	CTI	5.0%	1.6%	33.8%	54.8%	1.1%	0.0%	3.4%	0.0%	0.1%
	ESP	5.6%	27.8%	35.6%	8.9%	15.6%	0.1%	6.2%	0.0%	0.1%
Unisomm	CAP	2.4%	10.6%	16.5%	48.2%	3.5%	2.4%	14.1%	0.0%	2.4%
	CTD	2.3%	1.3%	12.8%	4.3%	0.9%	0.1%	76.9%	0.2%	1.2%
	CTI-MT	4.5%	1.6%	17.3%	46.5%	0.3%	0.0%	11.5%	3.5%	14.7%
	CTI-SL	4.3%	2.1%	12.1%	64.7%	0.2%	0.1%	8.0%	2.1%	6.4%
2020-2021		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	67.9%	1.8%	22.4%	3.3%	1.3%	0.0%	3.2%	0.0%	0.1%
	CAP	7.7%	20.4%	40.5%	18.3%	4.8%	0.1%	8.1%	0.0%	0.1%
	CTD	4.0%	1.0%	86.7%	5.1%	0.6%	0.0%	2.6%	0.0%	0.1%
	CTI	4.7%	1.3%	35.1%	54.3%	0.9%	0.0%	3.7%	0.0%	0.2%
	ESP	5.2%	27.6%	35.1%	10.0%	15.6%	0.1%	6.3%	0.0%	0.1%
Unisomm	CAP	3.8%	15.0%	15.0%	54.9%	0.0%	1.5%	4.5%	0.0%	5.3%
	CTD	2.8%	1.6%	16.5%	5.6%	0.9%	0.1%	71.0%	0.2%	1.3%
	CTI-MT	7.6%	0.8%	19.2%	47.2%	1.4%	0.0%	9.3%	6.5%	7.9%
	CTI-SL	4.6%	2.7%	13.6%	62.8%	0.7%	0.0%	6.8%	1.5%	7.5%
2022		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	61.4%	2.3%	27.9%	3.9%	1.3%	0.0%	3.1%	0.0%	0.1%
	CAP	7.5%	20.0%	38.1%	20.5%	5.0%	0.1%	8.5%	0.0%	0.3%
	CTD	3.5%	1.2%	87.6%	4.5%	0.6%	0.0%	2.6%	0.0%	0.1%
	CTI	3.9%	1.5%	33.7%	55.1%	1.0%	0.0%	4.4%	0.0%	0.2%
	ESP	4.7%	27.8%	35.4%	12.5%	12.7%	0.1%	6.6%	0.0%	0.2%
Unisomm	CAP	0.0%	6.3%	12.5%	64.6%	2.1%	0.0%	10.4%	0.0%	4.2%
	CTD	3.2%	1.9%	16.6%	6.6%	1.0%	0.1%	68.9%	0.1%	1.7%
	CTI-MT	4.8%	2.0%	20.4%	50.3%	1.4%	0.0%	9.5%	4.1%	7.5%
	CTI-SL	4.1%	2.3%	13.4%	63.0%	1.0%	0.0%	8.5%	1.2%	6.5%

Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm vengono considerati sia fa riferimento ai contratti di somministrazione. I dati per il 2022 arrivano al III trimestre ma vengono considerate unicamente le cessazioni avvenute nel primo semestre dell'anno.

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

Nella Tabella 22 viene riproposta la matrice relativa ai cambi contrattuali con la differenziazione, per ciascun tipo di contratto, del datore di lavoro di rientro. Infatti, nel considerare il contratto attivato entro 90 giorni da una cessazione, la quota di lavoratori che rientrano viene distinta tra coloro che rientrano con il medesimo datore di lavoro del rapporto di lavoro precedente e coloro che attivano, invece, un nuovo contratto con un datore di lavoro differente. L'analisi è di particolare interesse per l'universo della somministrazione. Infatti, molti datori di lavoro (utilizzatori) che impiegano lavoratori tramite le agenzie di somministrazione possono poi voler optare per l'assunzione diretta del lavoratore senza passare per l'intermediazione delle agenzie.

Guardando complessivamente alle cessazioni avvenute in somministrazione, nel 2018-2019 il 13,3% dei lavoratori rientrati entro 90 giorni è stato poi assunto dal medesimo datore di lavoro con un contratto direttamente subordinato. Percentuale che passa al 13,5% per il biennio successivo (2020-2021) per poi arrivare al 14,3% nel primo semestre 2022.

Guardando ai dati più recenti relativi al primo semestre 2022, i lavoratori che cessano un CTD in Unilav rientrano nel 48,7% dei casi con lo stesso datore di lavoro, sempre con un medesimo contratto direttamente subordinato. Considerando anche la possibilità di rientrare, sempre con lo stesso datore di lavoro, con un CTD in somministrazione, la percentuale sale al 48,9%. Nel caso della somministrazione, invece, questa percentuale è leggermente più elevata, pari al 50,3% (4,7% con un CTD in Unilav e 45,6% con un CTD in Unisomm). Tuttavia, è interessante sottolineare come nel 6,2% dei casi i lavoratori rientrano con un CTI direttamente subordinato con il medesimo datore di lavoro. Percentuale che nel caso di Unilav si arresta all'1,3%. Aggiungendovi la possibilità di rientrare con un CTI ma in somministrazione, per chi termina un CTD in Unisomm la percentuale sale all'8,2% mentre rimane inalterata per chi termina un CTD in Unilav. La maggior percentuale di CTD in somministrazione a cui segue un CTI con il medesimo datore di lavoro è attribuibile al fatto che nei contratti direttamente subordinati tale stabilizzazione passa, invece, per la trasformazione dei contratti a termine.

Altro interessante dato da osservare riguarda il rientro con il medesimo datore di lavoro dopo la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel caso dei contratti direttamente subordinati, il rientro con un CTI con il medesimo datore di lavoro avviene nel 2,7% dei casi mentre più del 50% rientra con un differente datore di lavoro. Un dato, questo, derivante anche dal forte aumento delle dimissioni che si è avuto negli anni più recenti - risultato di un fenomeno comunque avviato già prima della pandemia - in un mercato *job to job* particolarmente dinamico. Infatti, molti lavoratori si sono dimessi in cerca di opportunità lavorative migliori e dunque cambiando datori di lavoro. Nel caso della somministrazione chi ha lasciato un CTI-MT nel 40% dei casi è stato successivamente assunto con un CTI da parte del medesimo datore di lavoro, senza passare dall'agenzia di somministrazione, mentre considerando anche possibilità di rientro a tempo indeterminato tramite agenzie del lavoro la quota sale al 43,9%. Per chi invece terminava un CTI-SL nel 54,4% dei casi il rientro è avvenuto con un nuovo CTI e con il medesimo datore di lavoro, quota che sale al 56,8% considerando anche i CTI nella somministrazione.

L'analisi qui proposta evidenzia come i lavoratori in somministrazione che terminano un contratto di somministrazione a tempo indeterminato (in *staff leasing* o con missioni a termine), tendano a rientrare entro 90 giorni con un contratto a tempo indeterminato alle dirette dipendenze dei datori di lavoro con maggior probabilità di quanto non avvenga per i lavoratori che da un contratto a tempo indeterminato direttamente

subordinato rientrano con un contratto della medesima fattispecie. Inoltre, sempre per i lavoratori che terminano un contratto a tempo indeterminato con un'agenzia di somministrazione, nel contratto successivo in circa la metà dei casi il lavoratore viene assunto direttamente dall'utilizzatore con un contratto a tempo indeterminato.

Tabella 22 Cambi contrattuali e datori di lavoro dei rientri a 90 giorni, valori percentuali (2018-2022)

2018-2019	Unilav								Unisomm							
	Altro		CAP		CTD		CTI		CAP		CTD		CTI-MT		CTI-SL	
	Stesso D.	Altro D.														
Unilav	Altro	35.3%	21.2%	6.0%	2.3%	10.0%	16.3%	2.6%	2.3%	0.0%	0.0%	0.6%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	CAP	0.8%	10.9%	3.0%	22.9%	2.2%	35.0%	0.8%	14.7%	0.0%	0.0%	0.1%	9.4%	0.0%	0.0%	0.1%
	CTD	1.0%	3.3%	0.6%	0.8%	53.2%	33.0%	1.9%	3.2%	0.0%	0.0%	0.3%	2.7%	0.0%	0.0%	0.1%
	CTI	0.4%	3.7%	0.1%	1.5%	2.3%	33.0%	4.6%	50.2%	0.0%	0.0%	0.1%	3.9%	0.0%	0.0%	0.1%
Unisomm	CAP	0.3%	2.3%	6.3%	8.8%	3.2%	14.5%	30.9%	13.2%	1.3%	1.9%	0.6%	12.3%	0.3%	0.0%	0.3%
	CTD	0.1%	2.9%	1.0%	0.7%	5.0%	9.0%	4.5%	1.1%	0.1%	0.0%	57.9%	16.1%	0.2%	0.2%	1.6%
	CTI-MT	0.1%	2.5%	1.2%	2.0%	4.4%	11.2%	41.7%	12.8%	0.0%	0.0%	5.2%	7.3%	0.6%	1.7%	5.2%
	CTI-SL	0.0%	0.0%	1.0%	1.8%	2.0%	10.4%	55.9%	10.9%	0.0%	0.1%	2.9%	4.9%	0.5%	0.8%	4.7%
2020-2021	Unilav								Unisomm							
	Altro		CAP		CTD		CTI		CAP		CTD		CTI-MT		CTI-SL	
	Stesso D.	Altro D.														
Unilav	Altro	36.3%	21.2%	5.3%	2.0%	9.6%	16.3%	2.8%	2.4%	0.0%	0.0%	0.6%	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	CAP	0.6%	9.0%	2.3%	19.4%	1.7%	37.0%	0.9%	19.0%	0.0%	0.1%	0.1%	9.8%	0.0%	0.0%	0.1%
	CTD	0.9%	3.1%	0.5%	0.7%	50.7%	35.7%	1.7%	3.4%	0.0%	0.0%	0.2%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%
	CTI	0.4%	3.6%	0.1%	1.4%	1.6%	35.2%	3.1%	50.3%	0.0%	0.0%	0.1%	4.1%	0.0%	0.0%	0.2%
Unisomm	CAP	0.3%	2.8%	8.8%	10.2%	0.6%	15.2%	38.3%	8.7%	1.0%	1.3%	0.8%	8.8%	0.0%	0.0%	1.3%
	CTD	0.3%	3.6%	1.3%	0.9%	5.4%	12.5%	5.1%	1.5%	0.1%	0.0%	48.4%	19.9%	0.1%	0.1%	1.6%
	CTI-MT	0.1%	2.5%	1.4%	2.1%	4.2%	17.9%	39.2%	11.8%	0.0%	0.0%	1.5%	10.4%	0.5%	1.6%	3.5%
	CTI-SL	0.0%	0.0%	1.0%	1.8%	1.9%	12.0%	56.6%	10.8%	0.0%	0.0%	0.6%	6.4%	0.2%	0.5%	4.1%
2022	Unilav								Unisomm							
	Altro		CAP		CTD		CTI		CAP		CTD		CTI-MT		CTI-SL	
	Stesso D.	Altro D.														
Unilav	Altro	31.6%	20.7%	5.7%	2.3%	12.0%	17.5%	3.3%	2.7%	0.0%	0.0%	0.5%	3.4%	0.0%	0.0%	0.1%
	CAP	0.5%	8.6%	1.6%	18.6%	1.3%	36.9%	0.9%	21.1%	0.0%	0.1%	0.1%	9.9%	0.0%	0.0%	0.3%
	CTD	0.6%	3.4%	0.6%	0.9%	48.7%	37.3%	1.3%	3.9%	0.0%	0.0%	0.2%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	CTI	0.3%	3.2%	0.1%	1.6%	1.4%	34.8%	2.7%	51.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%	0.0%	0.0%	0.2%
Unisomm	CAP	0.2%	3.4%	5.4%	4.9%	5.4%	9.9%	49.3%	9.9%	0.5%	0.0%	0.5%	7.4%	0.0%	0.0%	2.5%
	CTD	0.0%	3.3%	1.4%	1.1%	4.7%	13.9%	6.2%	1.6%	0.1%	0.0%	45.6%	19.6%	0.0%	0.0%	1.9%
	CTI-MT	0.1%	2.7%	1.1%	2.6%	2.2%	17.9%	40.0%	11.7%	0.0%	0.0%	0.7%	13.0%	0.7%	0.9%	3.3%
	CTI-SL	0.0%	0.0%	0.9%	2.0%	2.1%	12.0%	54.4%	13.4%	0.0%	0.0%	0.5%	7.4%	0.1%	0.4%	2.2%

Note: Stesso D. identifica il rientro, nel contratto successivo, con il medesimo datore di lavoro; Altro D. identifica il rientro, nel contratto successivo, con un differente datore di lavoro. CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm vengono considerati si fa riferimento ai contratti di somministrazione. I dati per il 2022 arrivano al III trimestre ma vengono considerate unicamente le cessazioni avvenute nel primo semestre dell'anno.

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

## 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 COMSTAT<sup>14</sup>.

I dati delle CO constano delle comunicazioni che i datori di lavoro privati e pubblici devono fornire mensilmente al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (ML) in merito all'instaurazione, proroga, trasformazione o cessazione di un rapporto di lavoro. Tale sistema è stato istituito a partire dal 2008 (D. l. 30 ottobre 2007) diventando effettivamente operativo su tutto il territorio nazionale solo nel 2009. Includendo tutti i rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato e di lavoro tramite agenzie di somministrazione, questi dati di tipo longitudinale sono in grado di cogliere l'intera domanda del mercato del lavoro italiano<sup>15</sup>.

Il campione è simile al Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO) fornito dal ML a fini della ricerca<sup>16</sup> ma si differenzia sotto diversi aspetti, tra i quali:

- i) 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"<sup>17</sup>;
- 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 contributive associate a ciascun contratto che ai livelli retributivi<sup>18</sup>.

Il campione utilizzato è di tipo longitudinale, contiene cioè tutti i lavoratori che, almeno una volta, sono stati interessati da un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze di un datore di lavoro o di un'agenzia di

<sup>14</sup> Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica.

<sup>15</sup> <https://www.co.lavoro.gov.it/co/welcome.aspx>

<sup>16</sup> <http://dati.lavoro.gov.it/microdati-la-ricerca>

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> Su CICO solamente il 63% delle osservazioni presenta informazioni relative alle retribuzioni.

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;
- 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 24.562.428 osservazioni. Il flusso Unisomm, invece, consta di 3.067.782 osservazioni nella parte afferente alle missioni e di 3.045.938 osservazioni nella parte afferente alle agenzie. Il numero complessivo di lavoratori interessati nel campione, considerando i due flussi, è pari 4613.226.
- b) I dati sono stati processati e armonizzati al fine di garantire il più possibile un'adeguata consistenza dei dati amministrativi con la normativa in ambito giuslavoristico. Di seguito vengono riportati alcuni dei passaggi principali che hanno caratterizzato la gestione dei dati.
- 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 3.045.938 contratti di lavoro somministrato, 7.711 (0,37%) 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 accorpati in un unico campione composto da un totale di 27.629.774 osservazioni (contratti). In questa fase sono stati altresì eliminati i contratti multipli avviati nel medesimo giorno e con il medesimo datore di lavoro.

Trattasi di casi residuali (436) nei quali il datore di lavoro ha avviato, con il medesimo lavoratore, sia un contratto di missione che un contratto direttamente subordinato. In queste situazioni si è scelto di preferire il contratto caratterizzato da maggiore durata, il quale corrisponde quasi nella totalità dei casi a quello su Unilav.

- 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).

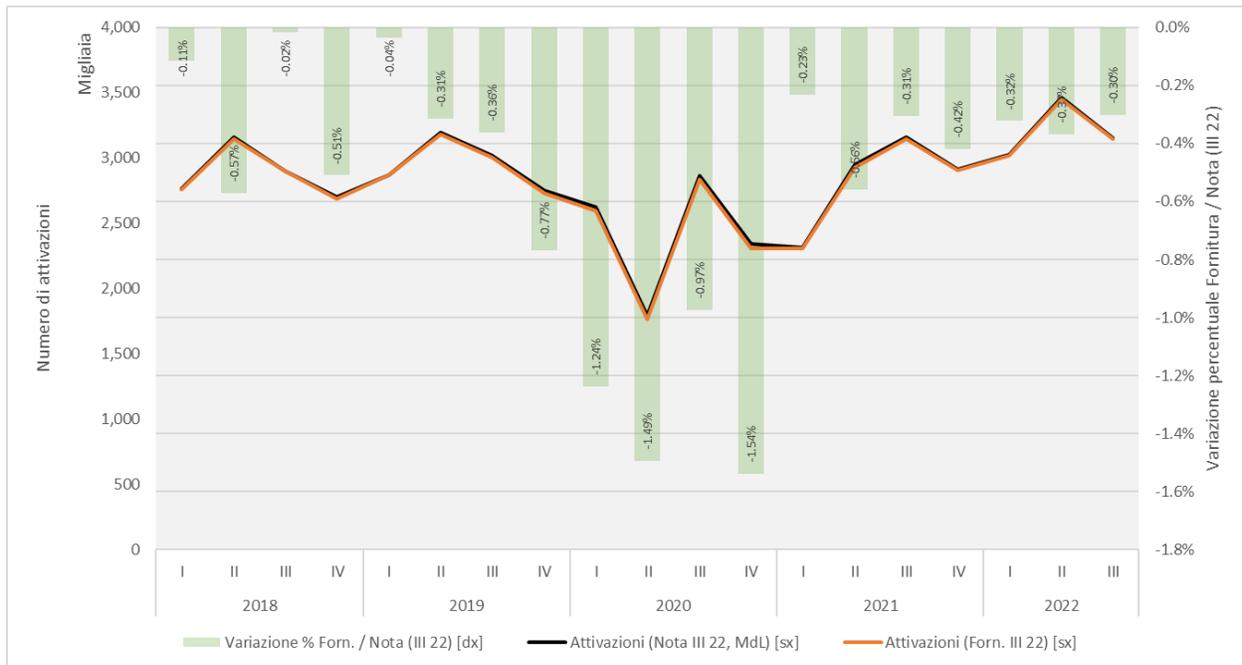
I campioni finali sono stati infine confrontati con i dati forniti trimestralmente dal Ministero del Lavoro nelle Note relative al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie<sup>19</sup> al fine di verificarne una congrua quadratura. Considerando la strategia di campionamento, ciascuna osservazione è stata moltiplicata per il suo naturale coefficiente di riporto all'universo, pari a 6,5<sup>20</sup>. 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 -0,55% mentre quello nelle cessazioni del -0,28%. Per quanto concerne le missioni in Unisomm lo scostamento nelle attivazioni è dello 0,25% mentre quello nelle cessazioni del -0,44%<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> <https://www.cliclavoro.gov.it/entando-de-app/cmsresources/cms/documents/NotaCOIImtrimestre2022.pdf>

<sup>20</sup> Il campione estratto fornito dal Ministero del Lavoro ha riguardato l'estrazione sistematica dei soggetti che avevano 4 lettere definite nel sedicesimo byte del codice fiscale (codice di controllo). Il codice di controllo prevede 26 lettere (individuate da un algoritmo che tiene conto di tutti e 15 i byte precedenti del codice fiscale). Pertanto, il naturale coefficiente di espansione è pari a 6,5 (26/4).

<sup>21</sup> Lo scostamento è da intendersi come valore medio degli scostamenti trimestrali nel periodo di riferimento I trim. 2018 - III trim. 2022. Nel caso delle cessazioni di missioni, seppur il valore medio nello scostamento risulti essere basso, si denotano differenze nell'andamento trimestrale tra il dato processato della fornitura ministeriale (in arancione) e il dato della popolazione (in nero). Infatti, la varianza negli scostamenti è pari a 0,13% per i dati processati mentre è pari al 0,008% per i dati grezzi. Tale variabilità è data dal fatto che sono state raccordate le date di fine delle missioni con i corrispettivi contratti di somministrazione evitando che i primi eccedessero l'inizio e la fine dei secondi.

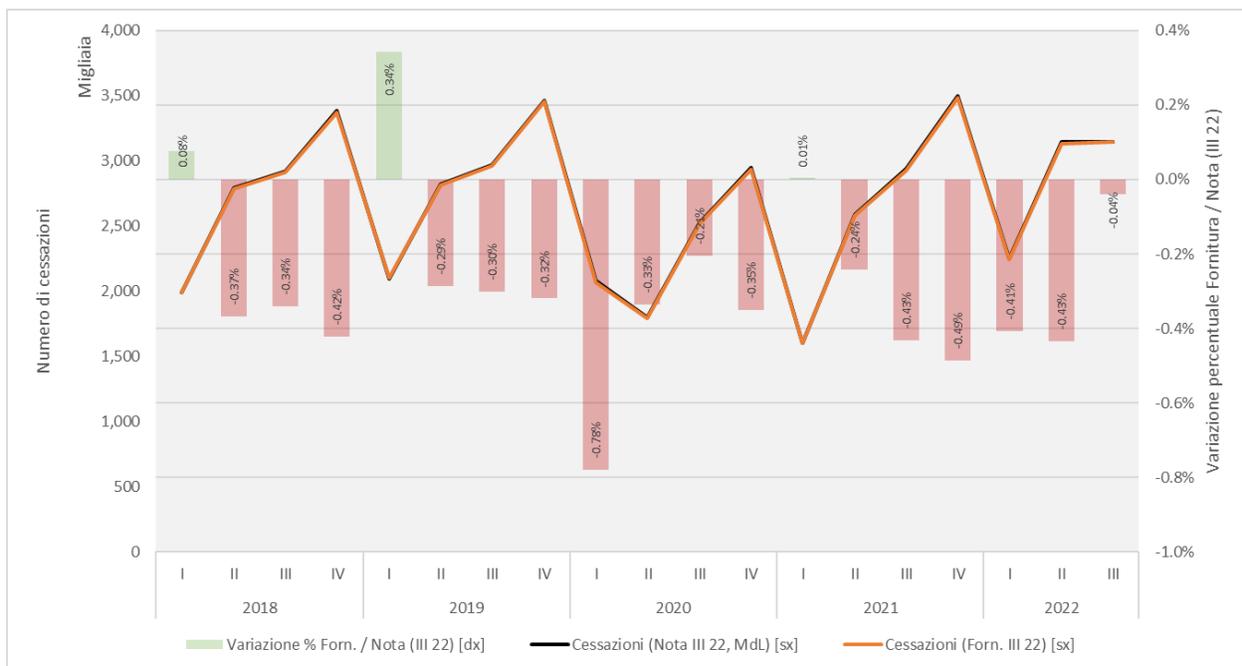
Grafico 12 Attivazioni in Unilav, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2018 - III trim. 2022)



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

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

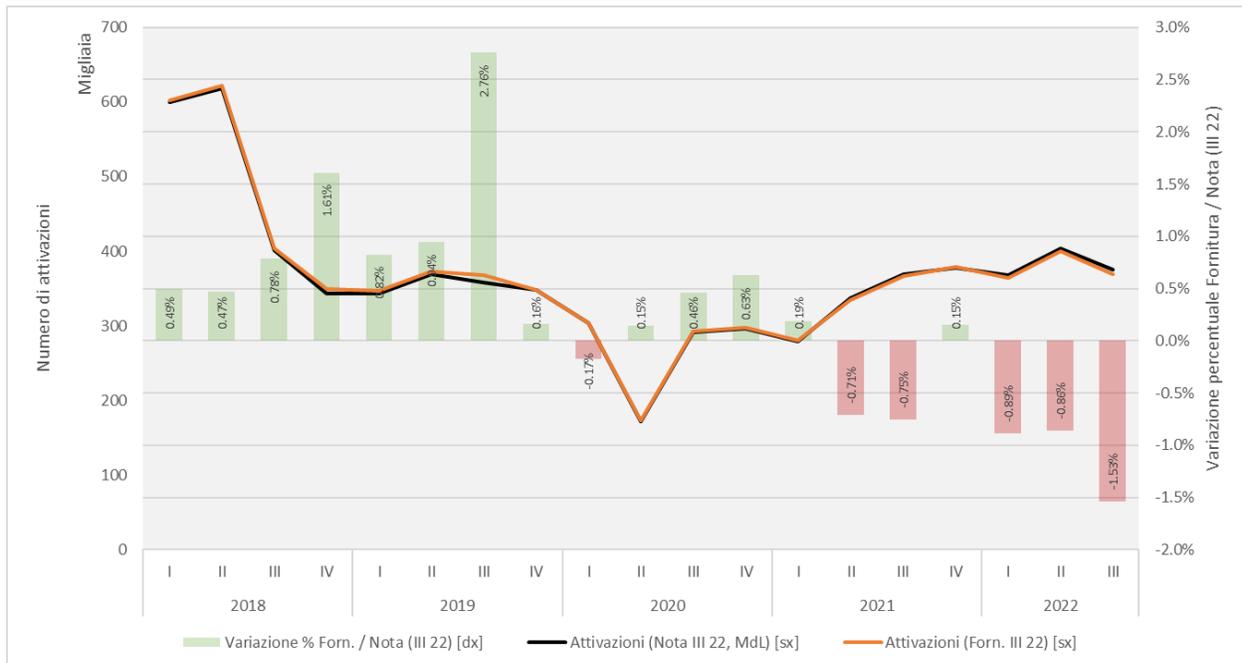
Grafico 13 Cessazioni in Unilav, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2018 - III trim. 2022)



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

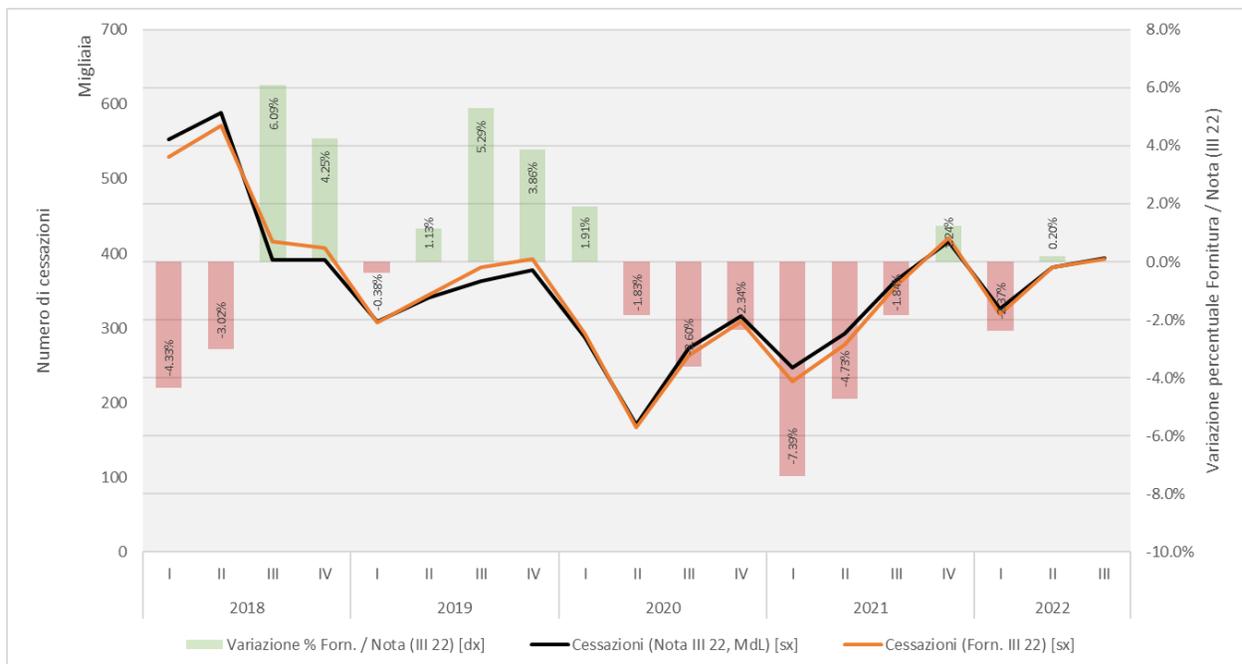
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Grafico 14 Attivazioni di missioni in Unisomm, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2018 - III trim. 2022)



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

Grafico 15 Cessazioni di missioni in Unisomm, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2018 - III trim. 2022)



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 esami. 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.

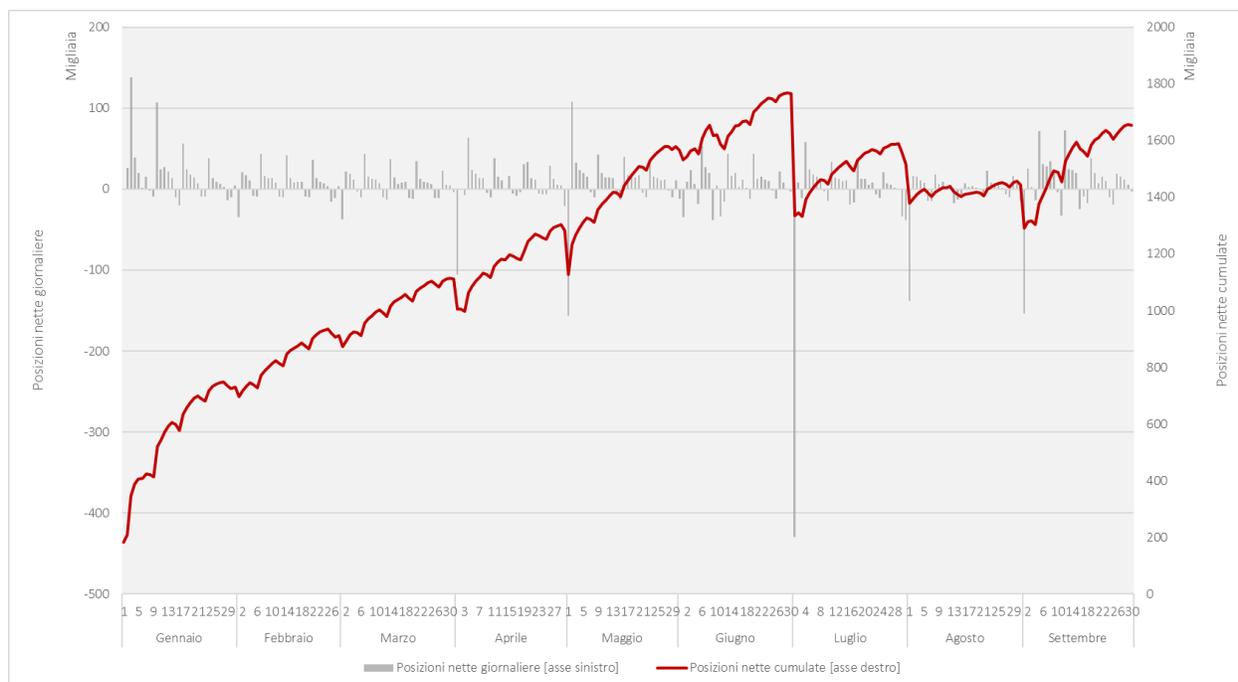
Seguendo l'approccio utilizzato dall'Istat nei documenti trimestrali sulle tendenze dell'occupazione<sup>22</sup>, sono state calcolate le posizioni nette cumulate operando nel modo seguente:

- i) si è partiti dal numero di attivazioni al 1° gennaio ( $A_{t1}$ ) di uno specifico anno identificato come numero di posizioni inizialmente attive ( $P_{t1}$ );
- ii) nel periodo successivo a  $P_{t1}$  si è aggiunto il saldo tra le attivazioni e cessazioni al 2 gennaio come  $P_{t2} = P_{t1} + (A_{t2} + C_{t1})$ . 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 16 mostra l'andamento sia delle posizioni nette giornaliere in Unilav dal primo al terzo trimestre del 2022, sia di quelle nette cumulate che ne derivano.

<sup>22</sup> <https://www.istat.it/it/archivio/268298>

Grafico 16 Andamento nelle posizioni nette giornaliere e in quelle nette cumulate in Unilav (al III trim. 2022)



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

## Appendice statistica

Tabella 23 Cambi contrattuali dei rientri a 90 giorni, valori assoluti (2018-2022)

2018-2019		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	1,039,968	39,566	393,959	57,811	24,154	156	47,860	85	553
	CAP	15,477	58,728	84,039	35,009	10,920	150	21,431	85	299
	CTD	291,109	104,416	6,700,343	396,182	46,605	338	231,361	780	6,162
	CTI	54,457	26,338	560,040	869,882	11,551	124	62,595	286	1,892
	ESP	19,929	127,732	142,610	40,879	67,158	865	30,381	65	351
Unisomm	CAP	39	312	364	910	52	65	267	7	46
	CTD	41,451	39,683	319,943	127,771	18,434	2,932	1,693,146	7,982	38,981
	CTI-MT	150	176	845	2,951	13	0	676	124	481
	CTI-SL	488	605	2,717	14,599	85	26	1,723	299	1,333
2020-2021		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	918,366	28,451	340,756	53,905	16,790	91	46,833	137	637
	CAP	12,870	48,484	86,392	44,246	8,359	137	22,204	33	371
	CTD	229,301	81,452	5,664,081	337,038	33,943	273	204,835	254	4,199
	CTI	47,645	21,073	530,875	769,230	9,029	85	59,820	176	2,418
	ESP	14,482	99,593	111,495	35,614	53,547	774	23,940	26	475
Unisomm	CAP	59	644	533	1,586	59	78	325	0	98
	CTD	32,351	31,428	263,660	96,538	12,727	1,827	1,003,659	2,334	24,895
	CTI-MT	234	260	1,664	3,842	59	0	897	163	410
	CTI-SL	800	1,073	5,207	25,272	182	0	2,626	267	2,054
2022		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	271,791	11,512	130,579	19,487	5,278	78	14,287	13	319
	CAP	4,635	16,998	32,032	18,441	3,003	78	8,379	0	299
	CTD	66,508	27,690	1,653,041	99,301	10,862	124	62,816	65	1,612
	CTI	13,065	7,781	167,980	248,612	3,094	46	21,886	52	1,034
	ESP	4,557	33,683	36,277	14,729	13,741	260	7,703	0	208
Unisomm	CAP	20	137	202	780	26	7	104	0	46
	CTD	12,233	11,291	84,780	35,828	4,063	702	297,876	306	9,536
	CTI-MT	59	111	592	1,521	39	0	403	46	176
	CTI-SL	299	429	2,093	10,049	111	0	1,170	72	598

Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm vengono considerati sia fa riferimento ai contratti di somministrazione. I dati per il 2022 arrivano al III trimestre I dati per il 2022 arrivano al III trimestre ma vengono considerate unicamente le cessazioni avvenute nel primo semestre dell'anno.

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

Tabella 24 Cambi contrattuali dei rientri a 90 giorni per gli uomini, valori assoluti (2018-2022)

2018-2019		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	428,259	18,434	187,675	29,114	9,646	85	22,178	39	228
	CAP	7,670	35,341	49,712	22,822	5,070	104	14,970	72	221
	CTD	145,451	61,529	3,673,040	232,245	22,809	247	143,371	494	3,783
	CTI	26,839	17,524	374,933	569,693	5,421	78	43,791	189	1,372
	ESP	7,969	68,315	66,411	21,762	33,742	618	17,063	39	195
Unisomm	CAP	26	254	273	644	33	52	189	7	33
	CTD	18,577	26,728	192,777	84,858	9,874	2,262	928,831	5,545	27,320
	CTI-MT	59	143	494	2,009	7	0	442	52	182
	CTI-SL	182	455	1,866	10,030	72	20	1,157	150	884
2020-2021		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	377,436	14,177	161,941	27,502	6,708	46	21,171	7	234
	CAP	6,552	31,642	53,001	29,166	4,381	91	15,542	33	260
	CTD	116,168	52,065	3,181,926	190,366	17,537	215	130,208	189	2,711
	CTI	23,244	14,515	347,692	485,914	4,479	72	40,638	137	1,612
	ESP	5,980	54,171	53,853	19,175	27,931	585	13,527	20	332
Unisomm	CAP	26	514	403	1,112	59	65	286	0	52
	CTD	14,099	21,314	157,944	60,405	7,098	1,404	548,685	1,372	16,510
	CTI-MT	59	241	1,222	2,756	26	0	683	13	228
	CTI-SL	273	767	3,640	18,044	104	0	1,846	98	1,196
2022		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	118,411	5,662	60,749	9,770	2,074	46	6,526	7	111
	CAP	2,210	10,543	19,728	11,824	1,378	52	5,649	0	189
	CTD	33,215	16,393	815,029	56,531	4,862	72	38,253	52	1,008
	CTI	6,715	5,285	113,412	159,458	1,411	39	14,788	33	709
	ESP	1,970	18,285	16,679	7,794	6,721	202	4,050	0	104
Unisomm	CAP	20	117	163	579	20	7	72	0	33
	CTD	5,330	7,241	49,101	21,736	1,963	481	150,176	195	5,993
	CTI-MT	13	91	397	1,040	26	0	312	7	104
	CTI-SL	117	325	1,502	7,261	65	0	793	20	312

Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm vengono considerati si fa riferimento ai contratti di somministrazione. I dati per il 2022 arrivano al III trimestre I dati per il 2022 arrivano al III trimestre ma vengono considerate unicamente le cessazioni avvenute nel primo semestre dell'anno.

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

Tabella 25 Cambi contrattuali dei rientri a 90 giorni per le donne, valori assoluti (2018-2022)

2018-2019		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	611,709	21,132	206,284	28,698	14,508	72	25,682	46	325
	CAP	7,807	23,387	34,327	12,188	5,850	46	6,461	13	78
	CTD	145,659	42,887	3,027,304	163,937	23,797	91	87,991	286	2,379
	CTI	27,619	8,814	185,107	300,190	6,130	46	18,805	98	520
	ESP	11,960	59,417	76,200	19,117	33,417	247	13,319	26	156
Unisomm	CAP	13	59	91	267	20	13	78	0	13
	CTD	22,874	12,955	127,166	42,913	8,561	670	764,316	2,438	11,661
	CTI-MT	91	33	351	943	7	0	234	72	299
	CTI-SL	306	150	852	4,570	13	7	566	150	449
2020-2021		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	540,930	14,274	178,815	26,403	10,082	46	25,662	130	403
	CAP	6,318	16,842	33,391	15,080	3,978	46	6,663	0	111
	CTD	113,133	29,387	2,482,155	146,673	16,406	59	74,627	65	1,489
	CTI	24,401	6,559	183,183	283,316	4,550	13	19,182	39	806
	ESP	8,502	45,422	57,642	16,439	25,617	189	10,413	7	143
Unisomm	CAP	33	130	130	475	0	13	39	0	46
	CTD	18,252	10,114	105,716	36,134	5,629	423	454,974	962	8,385
	CTI-MT	176	20	442	1,086	33	0	215	150	182
	CTI-SL	527	306	1,567	7,228	78	0	780	169	858
2022		Unilav					Unisomm			
	Altro	CAP	CTD	CTI	ESP	CAP	CTD	CTI-MT	CTI-SL	
Unilav	Altro	153,381	5,850	69,830	9,718	3,205	33	7,761	7	208
	CAP	2,425	6,455	12,305	6,617	1,625	26	2,730	0	111
	CTD	33,293	11,297	838,013	42,770	6,000	52	24,564	13	605
	CTI	6,351	2,496	54,568	89,154	1,684	7	7,098	20	325
	ESP	2,587	15,399	19,598	6,936	7,020	59	3,653	0	104
Unisomm	CAP	0	20	39	202	7	0	33	0	13
	CTD	6,903	4,050	35,679	14,092	2,100	221	147,700	111	3,543
	CTI-MT	46	20	195	481	13	0	91	39	72
	CTI-SL	182	104	592	2,789	46	0	377	52	286

Note: CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm vengono considerati sia fa riferimento ai contratti di somministrazione. I dati per il 2022 arrivano al III trimestre I dati per il 2022 arrivano al III trimestre ma vengono considerate unicamente le cessazioni avvenute nel primo semestre dell'anno.

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

Tabella 26 Cambi contrattuali e datori di lavoro dei rientri a 90 giorni, valori assoluti (2018-2022)

2018-2019	Unilav								Unisomm								
	Altro		CAP		CTD		CTI		CAP		CTD		CTI-MT		CTI-SL		
	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	
<b>Unilav</b>	Altro	718,972	432,237	121,284	46,014	204,107	332,462	52,481	46,209	761	260	78,241	66,248	20	130	306	598
	CAP	1,781	24,616	6,897	51,831	4,888	79,151	1,827	33,183	46	104	21,431	21,145	13	72	85	215
	CTD	79,430	258,284	45,598	58,819	4,135,931	2,564,413	144,417	251,765	72	267	231,361	209,261	150	631	4,973	1,190
	CTI	6,903	59,105	2,048	24,291	36,771	523,270	72,638	797,245	7	117	62,595	61,425	20	267	117	1,775
<b>Unisomm</b>	CAP	0	91	130	182	65	299	637	273	26	39	267	254	7	0	39	7
	CTD	6,416	53,469	23,868	15,815	114,023	205,920	101,933	25,838	2,685	247	1,693,146	368,082	3,653	4,329	37,629	1,352
	CTI-MT	7	156	65	111	241	605	2,256	696	0	0	676	397	33	91	280	202
	CTI-SL	26	546	208	397	442	2,275	12,220	2,379	7	20	1,723	1,079	117	182	1,021	312
2020-2021	Unilav								Unisomm								
	Altro		CAP		CTD		CTI		CAP		CTD		CTI-MT		CTI-SL		
	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	
<b>Unilav</b>	Altro	633,484	369,701	93,405	34,639	166,842	285,409	48,360	41,158	637	228	70,772	61,081	0	163	364	748
	CAP	1,235	19,994	5,213	43,271	3,770	82,622	1,918	42,328	20	117	22,204	21,970	0	33	65	306
	CTD	60,632	202,612	33,969	47,483	3,326,421	2,337,660	113,523	223,516	104	169	204,835	192,517	59	195	2,880	1,320
	CTI	5,077	51,597	878	20,196	23,686	507,189	44,298	724,932	0	85	59,820	59,014	0	176	98	2,321
<b>Unisomm</b>	CAP	7	111	299	345	20	514	1,294	293	33	46	325	299	0	0	46	52
	CTD	4,037	41,041	18,720	12,708	79,885	183,775	75,017	21,522	1,658	169	1,003,659	292,747	975	1,359	23,608	1,287
	CTI-MT	20	273	104	156	319	1,346	2,951	891	0	0	897	787	39	124	267	143
	CTI-SL	26	956	384	689	715	4,492	21,210	4,063	0	0	2,626	2,386	91	176	1,534	520
2022	Unilav								Unisomm								
	Altro		CAP		CTD		CTI		CAP		CTD		CTI-MT		CTI-SL		
	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	Stesso D.	Altro D.	
<b>Unilav</b>	Altro	178,315	117,052	32,273	12,922	67,990	98,865	18,779	15,438	221	117	21,990	19,409	0	13	137	390
	CAP	436	7,202	1,365	15,633	1,079	30,953	780	17,661	20	59	8,379	8,301	0	0	85	215
	CTD	11,193	66,177	10,985	16,705	936,488	716,554	24,869	74,432	7	117	62,816	59,787	7	59	956	657
	CTI	1,404	14,755	319	7,462	6,656	161,324	12,422	236,191	7	39	21,886	21,665	7	46	98	936
<b>Unisomm</b>	CAP	0	46	72	65	72	130	650	130	7	0	104	98	0	0	33	13
	CTD	975	15,321	6,377	4,914	21,463	63,317	28,464	7,365	618	85	297,876	89,557	137	169	8,827	709
	CTI-MT	0	98	33	78	65	527	1,177	345	0	0	403	384	20	26	98	78
	CTI-SL	13	397	137	293	319	1,775	8,067	1,983	0	0	1,170	1,099	13	59	332	267

Note: Stesso D. identifica il rientro, nel contratto successivo, con il medesimo datore di lavoro; Altro D. identifica il rientro, nel contratto successivo, con un differente datore di lavoro. CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; CTI-MT sta per contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missioni a termine; CTI-SL sta per contratto di somministrazione in staff-leasing. L'analisi considera unicamente i lavoratori rientrati entro 90 giorni tra i 15 e i 64 anni. In Unisomm vengono considerati sia fa riferimento ai contratti di somministrazione. I dati per il 2022 arrivano al III trimestre I dati per il 2022 arrivano al III trimestre ma vengono considerate unicamente le cessazioni avvenute nel primo semestre dell'anno.

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

