



**Dipartimento
di Economia**

Osservatorio sul
lavoro in somministrazione

Report trimestrale

Il lavoro in somministrazione in Italia

Primo trimestre 2023



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.....	14
Composizione per settore economico.....	16
Composizione per gruppi professionali.....	19
La somministrazione raffrontata con l'intera domanda del mercato del lavoro.....	22
I nuovi ingressi nel mercato del lavoro.....	27
Approfondimento: i percorsi lavorativi dei giovani lavoratori e il ruolo della somministrazione.....	31
L'impatto della somministrazione sulle carriere lavorative dei giovani.....	37
Nota metodologica.....	41
Posizioni nette.....	46

Il lavoro in somministrazione in Italia

Primo trimestre 2023

Principali evidenze

- Nel primo trimestre 2023 sono stati attivati oltre 351 mila contratti in somministrazione, in calo dell'1,3% rispetto alle attivazioni avvenute nello stesso trimestre del 2022. L'allentamento nella crescita non ha però riguardato il mondo del lavoro direttamente subordinato dove, invece, si è avuta una crescita nelle contrattualizzazioni del 2,3%.
- Nel primo trimestre 2023 il numero di lavoratori in somministrazione è stato pari a 577.571 occupati, di cui oltre 136 mila (il 23,6% del totale) a tempo indeterminato. Di questi 117.410 (20,3%) avevano un contratto di agenzia di tipo *staff leasing*.
- Il calo delle attivazioni si riflette anche nel numero di occupati in somministrazione, diminuiti del 5,7% rispetto al quarto trimestre 2022 con oltre 34 mila posizioni attive in meno. Anche in termini tendenziali si è avuta una contrazione, seppur più contenuta, pari al 3,5% con oltre 20 mila posizioni in meno rispetto al primo trimestre 2022.
- Il 33,6% (194.298) dei lavoratori occupati con contratto di somministrazione rientra nella fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni e rappresenta il gruppo più numeroso. Rispetto al primo trimestre 2022 le classi 15-24 e 25-34 hanno registrato una contrazione maggiore in termini tendenziali, rispettivamente con oltre 5 mila e quasi 11 mila occupati in meno. Diversamente, la classe dei lavoratori più anziani, di età compresa tra 55 e 74 anni, è cresciuta del 2,4% con poco più di mille occupati in più.
- Tra gli occupati tramite agenzie per il lavoro il 56,3% (325.228) possiede un titolo di studio secondario superiore e l'11,9% (68.790) una laurea.
- Il Nord è l'area con la maggior concentrazione di lavoratori in somministrazione, nel primo trimestre 2023 il numero occupati è pari al 69,2% (399.906) del totale.
- Circa la metà (49,2%) dei lavoratori in somministrazione è attiva nel settore dell'*industria*, che rappresenta il settore trainante, seguito da quello dei *servizi* con il 30,7%. Rispetto al quarto trimestre 2022 tutti i settori hanno registrato contrazioni congiunturali, specialmente nei *servizi* dove si sono avuti quasi 16 mila occupati in meno (-8,2%). In chiave tendenziale le contrazioni maggiori in termini assoluti le si sono avute nei *servizi* e nell'*industria*, in entrambi i casi con undici mila lavoratori in meno. Il

settore alberghi e ristoranti, invece, ha fatto registrare una crescita notevole con 4,4 mila lavoratori attivi in più (+21,1%).

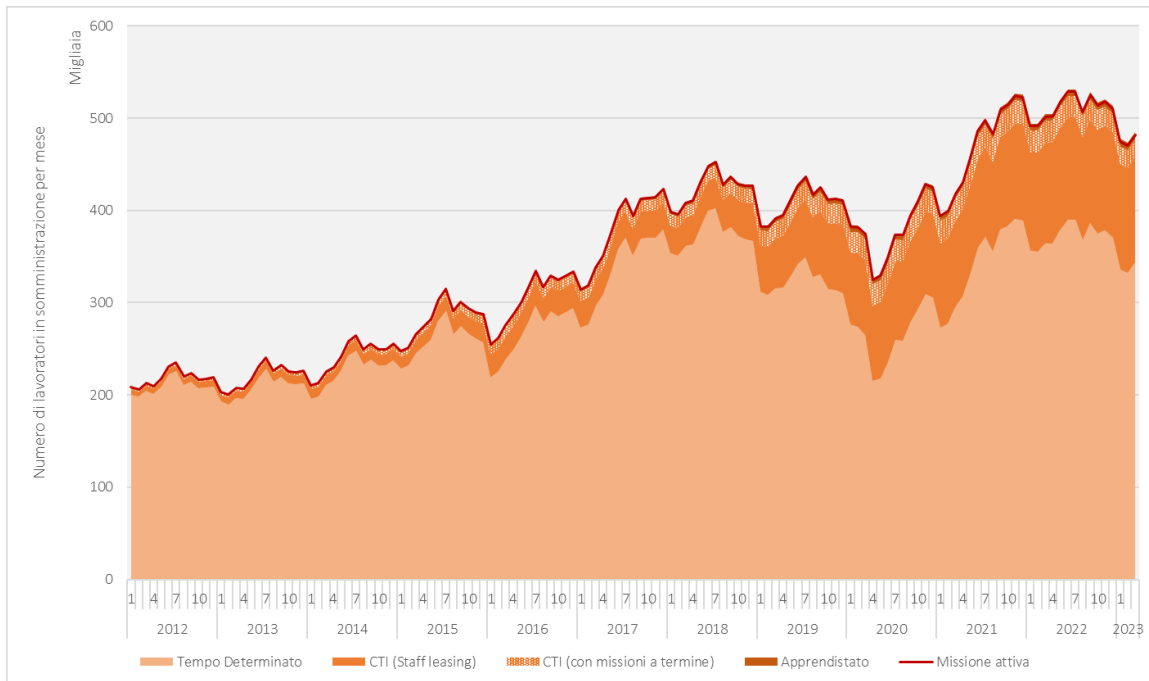
- Oltre la metà dei lavoratori in somministrazione (52,3%) è occupata tra gli *artigiani, operai specializzati* o nelle *professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi* o ancora nelle *professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* e nelle *professioni tecniche o scientifiche*. La restante quota è rappresentata da figure meno specializzate, come i *conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili nonché conducenti di veicoli* (21,7%) e *professioni non qualificate* (26%).
- Nel periodo osservato si è registrato un calo tendenziale generalizzato in tutti i grandi gruppi professionali, specialmente tra le *professioni tecniche e scientifiche, quelle non qualificate* e tra gli *artigiani*. L'unico gruppo ad esser cresciuto, invece, è stato quello delle *professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi*.

L'andamento del lavoro in somministrazione

Nel primo trimestre 2023 il numero di lavoratori con almeno un giorno contrattualizzato nella forma della somministrazione è stato pari a 577.571.

Di questi lavoratori il 23,6% aveva un contratto a tempo indeterminato o di tipo *staff leasing* (20,3%) o con missioni a termine (3,3%). Il 74,9% dei lavoratori in somministrazione aveva un contratto a tempo determinato, mentre l'1,5% uno di apprendistato¹.

Grafico 1 Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale (serie mensile I trim. 2010 - I trim. 2023)



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

Rispetto al precedente trimestre il numero di lavoratori in somministrazione è diminuito del 5,7%, con quasi oltre 34 mila posizioni attive in meno confermando una contrazione già osservata tra il quarto e terzo trimestre del 2022.

Confrontando, invece, il primo trimestre 2023 con il corrispettivo del 2022, emerge una contrazione, pari del 3,5%, con oltre 20 mila lavoratori in meno.

¹ Nell'analisi qui presentata il dato sullo *stock* mensile fa riferimento a tutti i lavoratori che nell'arco del mese di riferimento hanno avuto almeno un giorno contrattualizzato con un'agenzia per il lavoro; il dato trimestrale, 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.

Nel mese di marzo 2023 il numero di lavoratori con almeno un giorno contrattualizzato con un'agenzia per il lavoro è stato pari a 484.796, un valore superiore di oltre 11 mila unità rispetto a quello di febbraio (+2,4%), ma comunque pari a quasi 20 mila occupati in meno rispetto al medesimo periodo del 2022 (-3,8%).

Nell'ultimo mese del primo trimestre del 2023 i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato erano 132.340, pari al 25% del totale, di cui 114.647 (23,6%) in *staff leasing* e 17.693 (3,6%) con contratti a cui erano associate missioni a termine. Il picco nel numero di lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato è stato registrato nel mese di gennaio con oltre 133 mila lavoratori.

Sempre nel mese di marzo 2023, 344.201 lavoratori avevano un contratto di somministrazione a tempo determinato (71%), mentre 8.255 lavoratori (1,7%) erano in somministrazione con un contratto di apprendistato.

Tabella 1 Lavoratori in somministrazione per tipologia contrattuale, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale 2010 - 2023 e mensile nel I trim. 2023)

	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,349	212,807	99.7%	2,153	1.0%	610	0.3%	210,576	98.7%	11	0.0%
2011	239,205	238,742	99.8%	4,401	1.8%	1,367	0.6%	233,102	97.4%	336	0.1%
2012	218,513	218,054	99.8%	6,176	2.8%	2,228	1.0%	209,321	95.8%	788	0.4%
2013	220,531	220,028	99.8%	8,513	3.9%	3,043	1.4%	208,150	94.4%	826	0.4%
2014	242,295	241,768	99.8%	11,066	4.6%	4,059	1.7%	225,838	93.2%	1,334	0.6%
2015	284,269	283,479	99.7%	16,441	5.8%	6,321	2.2%	259,472	91.3%	2,037	0.7%
2016	306,643	305,449	99.6%	26,190	8.5%	11,089	3.6%	267,399	87.2%	1,965	0.6%
2017	381,800	380,596	99.7%	29,093	7.6%	12,088	3.2%	337,912	88.5%	2,710	0.7%
2018	425,324	424,299	99.8%	34,409	8.1%	13,410	3.2%	373,394	87.8%	4,111	1.0%
2019	409,606	408,448	99.7%	62,313	15.2%	19,173	4.7%	322,389	78.7%	5,732	1.4%
2020	380,498	378,885	99.6%	84,863	22.3%	23,281	6.1%	265,551	69.8%	6,804	1.8%
2021	471,717	469,672	99.6%	97,267	20.6%	24,564	5.2%	342,907	72.7%	6,979	1.5%
2022	513,798	511,168	99.5%	110,979	21.6%	22,392	4.4%	372,980	72.6%	7,447	1.4%
2023*	478,513	475,274	99.3%	114,734	24.0%	18,308	3.8%	337,264	70.5%	8,208	1.7%
I trimestre 2023											
Gennaio	477,471	474,370	99.4%	114,862	24.1%	19,006	4.0%	335,407	70.2%	8,197	1.7%
Febbraio	473,272	470,022	99.3%	114,693	24.2%	18,226	3.9%	332,183	70.2%	8,171	1.7%
Marzo	484,796	481,429	99.3%	114,647	23.6%	17,693	3.6%	344,201	71.0%	8,255	1.7%
Trimestre	577,571	574,509	99.5%	117,410	20.3%	19,052	3.3%	432,569	74.9%	8,541	1.5%

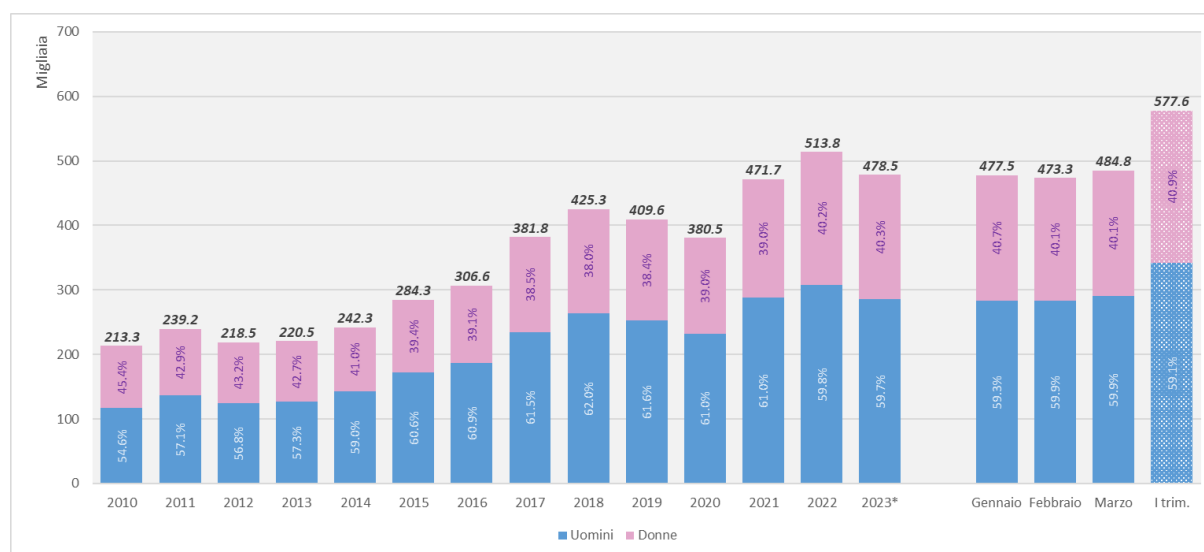
Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Composizione per genere

Nel primo trimestre 2023 il 59,1% (341.367) dei lavoratori in somministrazione erano di genere maschile, mentre il 40,9% (236.204) di genere femminile; una ripartizione, questa, divenuta piuttosto stabile a partire dal 2015.

Il 25,9% degli uomini ha avuto un contratto a tempo indeterminato, mentre il 72,4% uno a termine. La quota di donne con contratti a tempo indeterminato è invece stata più bassa, pari al 20,4% a fronte di una maggior quota dei contratti a termine (78,5%).

Grafico 2 Lavoratori in somministrazione per genere, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale 2010 - 2023 e mensile nel I trim. 2023)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con riferimento al singolo mese di marzo 2023, il 59,9% (290.199) dei lavoratori in somministrazione erano uomini, mentre il 40,1% (194.597) donne.

In questo mese, il 29,5% degli uomini in somministrazione (88.394) aveva un contratto a tempo indeterminato contro il 20,4% delle donne (48.068). Viceversa, sempre nel mese di marzo 2023, si è registrata una quota maggiore di utilizzo del tempo determinato per le donne, con il 74,6% (145.152), mentre per gli uomini la quota si è attestata al 68,6% (199.050).

Tabella 2 Lavoratori in somministrazione per genere e tipologia contrattuale, valori assoluti e quote percentuali (I trim. 2023, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
			Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
Donne	Gennaio	194,279	193,245	99.5%	40,242	20.7%	6,871	3.5%	144,606	74.4%	2,561	1.3%
	Febbraio	189,924	188,851	99.4%	40,235	21.2%	6,663	3.5%	140,465	74.0%	2,561	1.3%
	Marzo	194,597	193,466	99.4%	40,365	20.7%	6,500	3.3%	145,152	74.6%	2,581	1.3%
	I trimestre	236,204	235,203	99.6%	41,178	17.4%	6,890	2.9%	185,452	78.5%	2,685	1.1%
Uomini	Gennaio	283,192	281,125	99.3%	74,620	26.3%	12,136	4.3%	190,801	67.4%	5,636	2.0%
	Febbraio	283,348	281,171	99.2%	74,458	26.3%	11,564	4.1%	191,718	67.7%	5,610	2.0%
	Marzo	290,199	287,963	99.2%	74,282	25.6%	11,193	3.9%	199,050	68.6%	5,675	2.0%
	I trimestre	341,367	339,307	99.4%	76,232	22.3%	12,162	3.6%	247,117	72.4%	5,857	1.7%
Totale	Gennaio	477,471	474,370	99.4%	114,862	24.1%	19,007	4.0%	335,407	70.2%	8,197	1.7%
	Febbraio	473,272	470,022	99.3%	114,693	24.2%	18,227	3.9%	332,183	70.2%	8,171	1.7%
	Marzo	484,796	481,429	99.3%	114,647	23.6%	17,693	3.6%	344,202	71.0%	8,256	1.7%
	I trimestre	577,571	574,510	99.5%	117,410	20.3%	19,052	3.3%	432,569	74.9%	8,542	1.5%

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

Tra il quarto trimestre 2022 e il primo del 2023 si è registrata una contrazione piuttosto simile tra uomini e donne, entrambi con oltre 17 mila posizioni attive in meno. In termini percentuali è stata più alta la contrazione per le donne, del 6,8%, a fronte di quella degli uomini, pari invece al 4,9%.

Comparando il primo trimestre 2023 con il medesimo trimestre del 2022 la contrazione maggiore è stata registrata nella compagine maschile con oltre 13 mila lavoratori in meno (-3,9%). La contrazione per le donne, invece, è stata di circa la metà di quella maschile con poco più di 7 mila lavoratrici in meno (-2,9%).

Scendendo al dettaglio mensile, a marzo 2023, la variazione congiunturale è stata positiva e simile in termini percentuali, con una crescita tra il 2,4% e il 2,5%. Gli uomini hanno fatto registrare 6.851 occupati in più mentre le donne 4.673 in più. Molto forte è stata invece la contrazione registrata nel mese di gennaio rispetto all'ultimo mese del 2023 con un totale di oltre 35 mila lavoratori in meno (-6,9%), 21.860 uomini (-7,2%) e 13.695 donne (-6,6%). Questo dato così significativo va letto verosimilmente in connessione con la naturale cessazione di numerosi contratti a termine sul finire del 2022.

Tabella 3 Lavoratori in somministrazione per genere, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (I trim. 2023, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Donne	Gennaio	194,279	-13,695	-6.6%	-4,407	2.4%
	Febbraio	189,924	-4,355	-2.2%	-6,955	1.2%
	Marzo	194,597	4,673	2.5%	-5,928	-0.3%
	I trimestre	236,204	-17,212	-6.8%	-7,104	-2.9%
Uomini	Gennaio	283,192	-21,860	-7.2%	-11,824	-4.0%
	Febbraio	283,348	156	0.1%	-13,527	-4.6%
	Marzo	290,199	6,851	2.4%	-13,319	-4.4%
	I trimestre	341,367	-17,667	-4.9%	-13,689	-3.9%
Totale	Gennaio	477,471	-35,555	-6.9%	-16,230	-3.3%
	Febbraio	473,272	-4,199	-0.9%	-20,481	-4.1%
	Marzo	484,796	11,524	2.4%	-19,247	-3.8%
	I trimestre	577,571	-34,879	-5.7%	-20,793	-3.5%

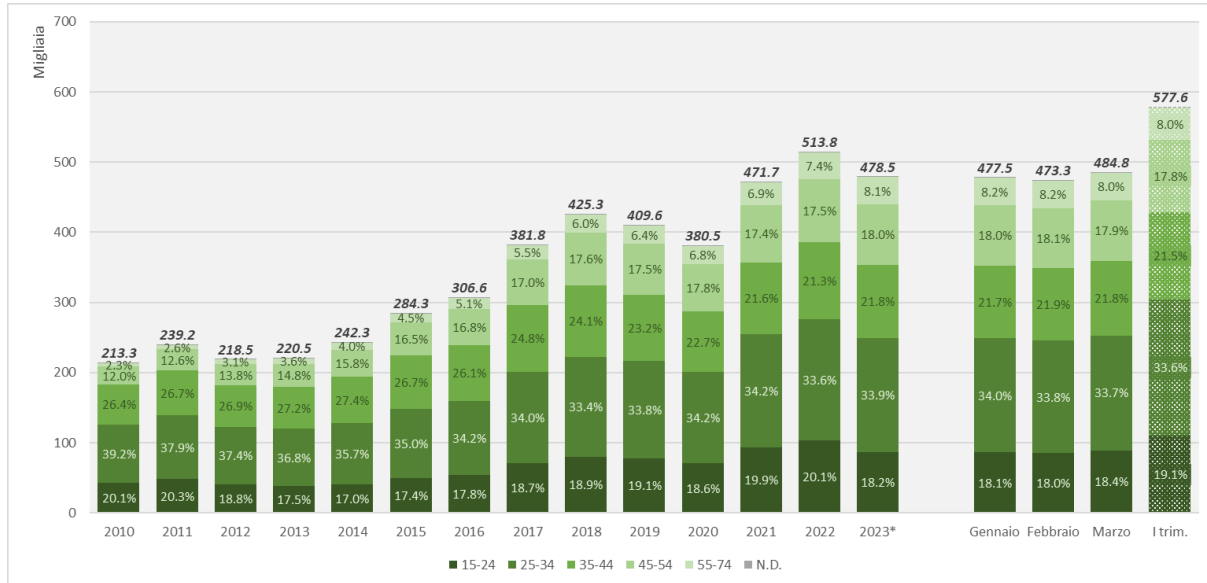
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Composizione per classi di età

Nel primo trimestre 2023 il 33,6% (194.298) dei lavoratori in somministrazione aveva tra i 25 e i 34 anni. Tale classe d'età rappresenta quella maggioritaria. Seguono le classi limitrofe, ossia i lavoratori tra i 35 e i 44 anni con il 21,5% (124.020) e quelli più giovani, tra i 15 e i 24 anni, con il 19,1% (110.260). La classe 45-54 anni rappresentava, invece, il 17,8% (102.609) degli occupati in somministrazione, mentre la classe anagrafica 55-74 rappresentava solo l'8% (46.326) degli occupati in somministrazione. Guardando, esemplificativamente, al solo mese di marzo, le quote di ciascuna classe di età risultano essere in linea con il dato trimestrale, anche se

emerge come la classe 15-24 anni tende a perdere parte della quota a favore delle due classi d'età successive.

Grafico 3 Lavoratori in somministrazione per classe di età (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trim. 2023)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.
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 assunti con contratti di lavoro in somministrazione.

Infatti, si è assistito ad un aumento sia della quota di lavoratori più maturi e anziani, tra i 45 e i 74 anni a fronte di una contrazione nella quota di lavoratori tra i 25 e i 44 anni. La classe dei più giovani (15-24), invece, è rimasta sostanzialmente stabile.

Tabella 4 Lavoratori in somministrazione per classe di età, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trim. 2023)

Anno	Lavoratori	15-24		25-34		35-44		45-54		55-74	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,349	42,823	20.1%	83,643	39.2%	56,243	26.4%	25,625	12.0%	5,005	2.3%
2011	239,205	48,472	20.3%	90,612	37.9%	63,760	26.7%	30,221	12.6%	6,132	2.6%
2012	218,513	41,163	18.8%	81,642	37.4%	58,717	26.9%	30,175	13.8%	6,806	3.1%
2013	220,531	38,610	17.5%	81,194	36.8%	60,005	27.2%	32,716	14.8%	7,988	3.6%
2014	242,295	41,206	17.0%	86,616	35.7%	66,282	27.4%	38,374	15.8%	9,794	4.0%
2015	284,269	49,388	17.4%	99,386	35.0%	75,848	26.7%	46,817	16.5%	12,810	4.5%
2016	306,643	54,716	17.8%	104,796	34.2%	79,970	26.1%	51,602	16.8%	15,530	5.1%
2017	381,800	71,507	18.7%	129,656	34.0%	94,729	24.8%	64,889	17.0%	20,961	5.5%
2018	425,324	80,261	18.9%	142,052	33.4%	102,539	24.1%	74,954	17.6%	25,453	6.0%
2019	409,606	78,136	19.1%	138,297	33.8%	94,884	23.2%	71,837	17.5%	26,399	6.4%
2020	380,498	70,678	18.6%	130,072	34.2%	86,369	22.7%	67,539	17.8%	25,788	6.8%
2021	471,717	93,891	19.9%	161,304	34.2%	101,697	21.6%	82,199	17.4%	32,517	6.9%
2022	513,798	103,477	20.1%	172,892	33.6%	109,336	21.3%	89,825	17.5%	38,175	7.4%
2023*	478,513	86,972	18.2%	162,106	33.9%	104,349	21.8%	86,084	18.0%	38,946	8.1%
I trimestre 2023											
Gennaio	477,471	86,281	18.1%	162,546	34.0%	103,688	21.7%	85,807	18.0%	39,098	8.2%
Febbraio	473,272	85,196	18.0%	160,160	33.8%	103,578	21.9%	85,553	18.1%	38,727	8.2%
Marzo	484,796	89,440	18.4%	163,612	33.7%	105,781	21.8%	86,892	17.9%	39,013	8.0%
Trimestre	577,571	110,260	19.1%	194,298	33.6%	124,020	21.5%	102,609	17.8%	46,326	8.0%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La contrazione congiunturale registrata rispetto all'ultimo trimestre del 2022 ha riguardato tutte le classi di età ad eccezione di quella dei lavoratori più anziani (55-74) per i quali, invece, si è registrato un aumento di oltre tre mila unità (+7,5%). La classe di età che ha fatto registrare la maggior contrazione, in termini sia assoluti che percentuali, è stata quella dei più giovani: oltre 28 mila lavoratori in meno per una caduta del 20,4%. Più contenute sono state le contrazioni per le altre classi, quella 25-34 ha registrato 4.277 lavoratori in meno (-2,2%), quella 35-44 3.315 in meno (-2,6%) mentre la classe 45-54 ha registrato 2.217 posizioni lavorative in meno (-2,1%).

In ottica tendenziale, la classe 55-74 preserva il suo andamento positivo, seppur più modesto, con poco più di mille unità lavorative in più (+2,4%). A soffrire di più, invece, è stata la classe 25-34 il cui numero di lavoratori si è contratto di circa 11 mila occupati (-5,3%). La contrazione in termini assoluti è stata di circa la metà per la classe 15-24 con 5.447 lavoratori in meno (-4,7%). Più simili sono state le contrazioni, più contenute, delle classi 35-44 e 45-54, rispettivamente con 2.626 (-2,1%) e 2.808 (-2,7%) lavoratori in meno.

Tabella 5 Lavoratori in somministrazione per classe di età, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (I trim. 2023, serie mensile)

Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale		
		Ass.	%	Ass.	%	
15-24	Gennaio	86,281	-25,149	-22.6%	-4,414	-4.9%
	Febbraio	85,196	-1,085	-1.3%	-5,401	-6.0%
	Marzo	89,440	4,244	5.0%	-3,725	-4.0%
	I trimestre	110,260	-28,288	-20.4%	-5,447	-4.7%
25-34	Gennaio	162,546	-5,869	-2.0%	-7,449	-4.4%
	Febbraio	160,160	-2,386	0.8%	-9,438	-5.6%
	Marzo	163,612	3,452	-1.6%	-10,361	-6.0%
	I trimestre	194,298	-4,277	-2.2%	-10,920	-5.3%
35-44	Gennaio	103,688	-4,823	-4.4%	-2,808	-2.6%
	Febbraio	103,578	-110	-0.1%	-3,048	-2.9%
	Marzo	105,781	2,203	2.1%	-2,730	-2.5%
	I trimestre	124,020	-3,315	-2.6%	-2,626	-2.1%
45-54	Gennaio	85,807	-2,957	-3.3%	-2,457	-2.8%
	Febbraio	85,553	-254	-0.3%	-3,166	-3.6%
	Marzo	86,892	1,339	1.6%	-2,886	-3.2%
	I trimestre	102,609	-2,217	-2.1%	-2,808	-2.7%
55-74	Gennaio	39,098	3,250	9.1%	975	2.6%
	Febbraio	38,727	-371	-0.9%	643	1.7%
	Marzo	39,013	286	0.7%	533	1.4%
	I trimestre	46,326	3,237	7.5%	1,092	2.4%
Totale	Gennaio	477,471	-35,555	-6.9%	-16,230	-3.3%
	Febbraio	473,272	-4,199	-0.9%	-20,481	-4.1%
	Marzo	484,796	11,524	2.4%	-19,247	-3.8%
	I trimestre	577,571	-34,879	-5.7%	-20,793	-3.5%

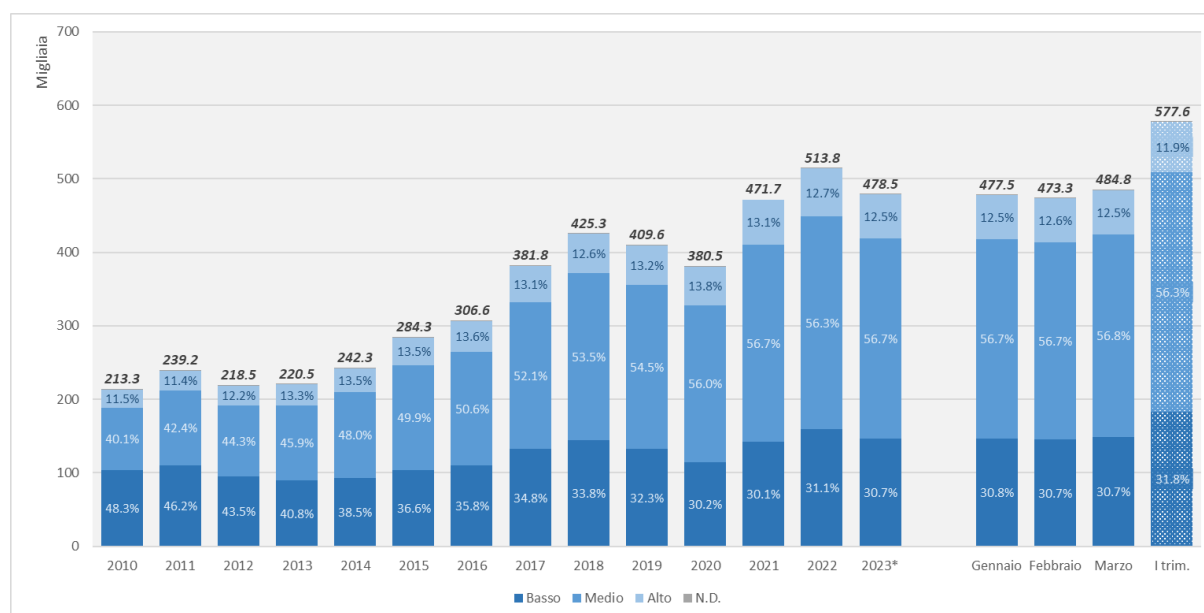
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Composizione per titolo di studio

Il 56,3% dei lavoratori in somministrazione (pari a 325.228 unità) nel primo trimestre di osservazione è in possesso di un titolo d'istruzione medio. I lavoratori con un titolo di studio basso rappresentano il 31,8% (183.476) del totale, mentre la quota di lavoratori con un titolo di studio alto è pari all'11,9% (68.790). Per quanto concerne il solo mese di marzo 2023, invece, le quote rimangono pressoché identiche a quelle riferite all'intero trimestre con 275.386 (56,8%) lavoratori con un titolo d'istruzione medio, 148.701 (30,7%) con uno medio e 60.678 (12,5%) con uno alto².

² Il livello d'istruzione basso riguarda i lavoratori in possesso, al massimo, della licenza media; quello medio i lavoratori con un diploma o titolo d'istruzione secondaria mentre l'ultimo gruppo, con istruzione alta, riguarda i lavoratori con almeno una laurea triennale.

Grafico 4 Lavoratori in somministrazione per livello d'istruzione (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trim. 2023)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.
 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 2010 al 2022, infatti, la quota è cresciuta di sedici p.p. passando dal 40,1% del 2010 al 56,3% del 2022. Di contro, si è contratta la quota dei lavoratori con livelli d'istruzione bassi, passati dal 48,3% del 2010 al 31,1% del 2022³. La quota dei lavoratori con livelli alti d'istruzione si è invece mantenuta storicamente più stabile crescendo di circa 1 p.p. tra il 2010 (11,5%) e il 2022 (12,7%).

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

Tabella 6 Lavoratori in somministrazione per titolo di studio, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trim. 2023)

Anno	Lavoratori	Basso		Medio		Alto	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,349	103,144	48.3%	85,544	40.1%	24,552	11.5%
2011	239,205	110,458	46.2%	101,523	42.4%	27,168	11.4%
2012	218,513	95,022	43.5%	96,780	44.3%	26,694	12.2%
2013	220,531	89,884	40.8%	101,290	45.9%	29,350	13.3%
2014	242,295	93,289	38.5%	116,388	48.0%	32,615	13.5%
2015	284,269	103,952	36.6%	141,864	49.9%	38,452	13.5%
2016	306,643	109,769	35.8%	155,098	50.6%	41,775	13.6%
2017	381,800	132,735	34.8%	199,073	52.1%	49,991	13.1%
2018	425,324	143,934	33.8%	227,615	53.5%	53,775	12.6%
2019	409,606	132,198	32.3%	223,158	54.5%	54,249	13.2%
2020	380,498	114,870	30.2%	213,199	56.0%	52,429	13.8%
2021	471,717	142,175	30.1%	267,680	56.7%	61,863	13.1%
2022	513,798	159,753	31.1%	289,017	56.3%	65,019	12.7%
2023*	478,513	146,963	30.7%	271,494	56.7%	60,032	12.5%
I trimestre 2023							
Gennaio	477,471	146,991	30.8%	270,621	56.7%	59,839	12.5%
Febbraio	473,272	145,197	30.7%	268,476	56.7%	59,579	12.6%
Marzo	484,796	148,701	30.7%	275,386	56.8%	60,678	12.5%
Trimestre	577,571	183,476	31.8%	325,228	56.3%	68,790	11.9%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.

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

Tra il quarto trimestre 2022 e il primo trimestre 2023 le classi di lavoratori con livelli medi e bassi d'istruzione hanno riportato contrazioni in termini assoluti comparabili, in entrambi i casi superiori alle 15 mila unità in meno. In termini percentuali, invece, la contrazione è stata del 7,7% per il gruppo di lavoratori con un titolo di studio basso e del 4,4% per quelli con un titolo medio. Tra i laureati si sono avuti 4.335 lavoratori in meno (-5,9%).

La variazione tendenziale tra il primo trimestre 2023 e il corrispondente trimestre 2022 mostra una contrazione maggiore, in termini assoluti, per i lavoratori con un titolo di studio medio con oltre 10 mila occupati in meno (-3%). Segue il gruppo di lavoratori con titoli di studio più elevati (fino al diploma), con 6.877 occupati in meno (-3,6%) e chiude il gruppo dei lavoratori laureati con 3.802 lavoratori in meno (-5,2%).

Tabella 7 Lavoratori in somministrazione per titolo di studio, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (I trim. 2023, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Basso	Gennaio	146,991	-11,239	-7.1%	-4,817	-3.2%
	Febbraio	145,197	-1,794	-1.2%	-6,188	-4.1%
	Marzo	148,701	3,504	2.4%	-5,343	-3.5%
	I trimestre	183,476	-15,411	-7.7%	-6,877	-3.6%
Medio	Gennaio	270,621	-19,201	-6.6%	-8,749	-3.1%
	Febbraio	268,476	-2,145	-0.8%	-10,875	-3.9%
	Marzo	275,386	6,910	2.6%	-9,815	-3.4%
	I trimestre	325,228	-15,132	-4.4%	-10,185	-3.0%
Alto	Gennaio	59,839	-5,122	-7.9%	-2,678	-4.3%
	Febbraio	59,579	-260	-0.4%	-3,439	-5.5%
	Marzo	60,678	1,099	1.8%	-4,121	-6.4%
	I trimestre	68,790	-4,335	-5.9%	-3,802	-5.2%
Totale	Gennaio	477,471	-35,555	-6.9%	-16,230	-3.3%
	Febbraio	473,272	-4,199	-0.9%	-20,481	-4.1%
	Marzo	484,796	11,524	2.4%	-19,247	-3.8%
	I trimestre	577,571	-34,879	-5.7%	-20,793	-3.5%

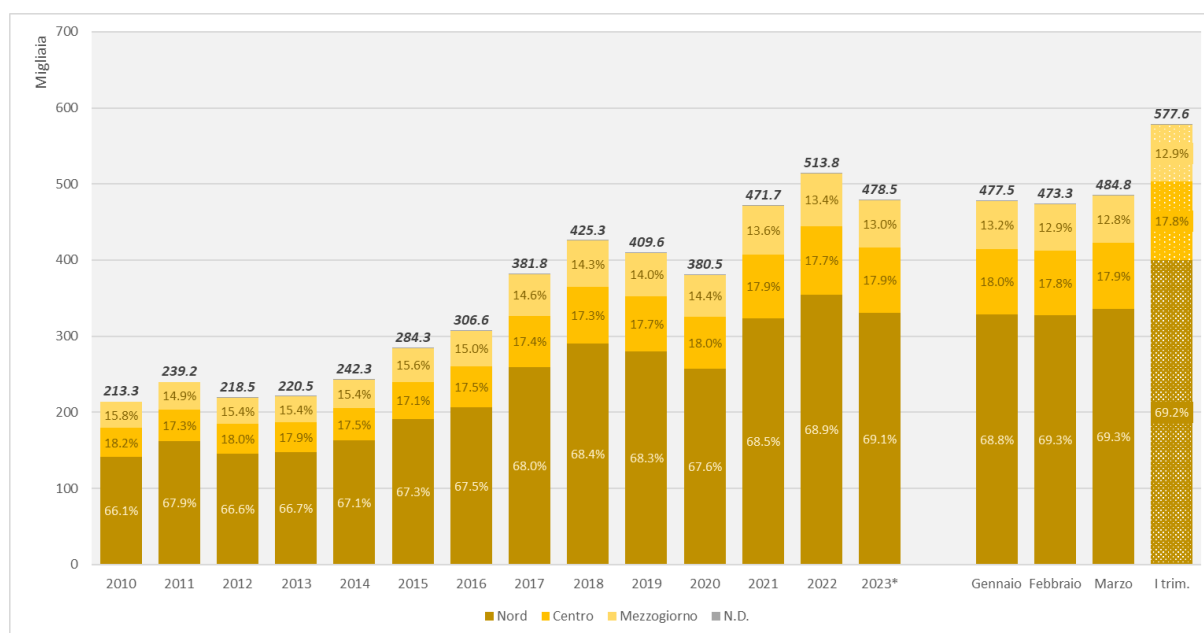
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Composizione per area geografica

Nel primo trimestre 2023, il 69,2% del totale dei lavoratori in somministrazione, corrispondente a 400 mila unità, si è concentrato prevalentemente nel Nord del Paese⁴. Nel Centro della penisola è occupato il 17,8% (102.921) dei lavoratori somministrati, mentre nel Mezzogiorno il 12,9% (74.679). Nel mese di marzo la distribuzione è rimasta pressoché identica con 335.914 (69,3%) lavoratori nel Nord, 86.619 (17,9%) nel Centro e 62.244 (12,8%) nel Mezzogiorno. Dal 2010 al 2021 non si sono osservate sostanziali variazioni nella composizione geografica dei lavoratori somministrati, se non un lieve aumento nel Nord a scapito del resto della penisola.

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

Grafico 5 Lavoratori in somministrazione per area geografica (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trim. 2023)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.
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 2010 al 2022 e mensile nel I trim. 2023)

Anno	Lavoratori	Nord		Centro		Mezzogiorno	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,349	140,921	66.1%	38,758	18.2%	33,670	15.8%
2011	239,205	162,335	67.9%	41,289	17.3%	35,582	14.9%
2012	218,513	145,497	66.6%	39,293	18.0%	33,722	15.4%
2013	220,531	147,100	66.7%	39,472	17.9%	33,953	15.4%
2014	242,295	162,651	67.1%	42,380	17.5%	37,262	15.4%
2015	284,269	191,379	67.3%	48,651	17.1%	44,239	15.6%
2016	306,643	206,843	67.5%	53,746	17.5%	46,053	15.0%
2017	381,800	259,638	68.0%	66,380	17.4%	55,780	14.6%
2018	425,324	290,774	68.4%	73,603	17.3%	60,924	14.3%
2019	409,606	279,962	68.3%	72,300	17.7%	57,316	14.0%
2020	380,498	257,181	67.6%	68,621	18.0%	54,674	14.4%
2021	471,717	323,095	68.5%	84,259	17.9%	64,303	13.6%
2022	513,798	354,180	68.9%	90,706	17.7%	68,880	13.4%
2023*	478,513	330,777	69.1%	85,612	17.9%	62,088	13.0%
I trimestre 2023							
Gennaio	477,471	328,452	68.8%	85,820	18.0%	63,141	13.2%
Febbraio	473,272	327,964	69.3%	84,396	17.8%	60,879	12.9%
Marzo	484,796	335,914	69.3%	86,619	17.9%	62,244	12.8%
I trim.	577,571	399,906	69.2%	102,921	17.8%	74,679	12.9%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel primo trimestre 2023 la contrazione congiunturale degli occupati in somministrazione è stata particolarmente forte, in termini assoluti, nel Nord con 21.574 posizioni attive in meno rispetto al trimestre precedente (-5,1%). In termini percentuali, invece, la contrazione maggiore è stata registrata nel Mezzogiorno, pari al 10,1%, con 8.411 mila lavoratori in meno. Nel Centro la contrazione è stata più contenuta, sia in termini assoluti (4.927 unità in meno) che percentuali (-4,6%).

Tabella 9 Lavoratori in somministrazione per area geografica, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (I trim. 2023, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Nord	Gennaio	328,452	-24,843	-7.0%	-12,083	-3.5%
	Febbraio	327,964	-488	-0.1%	-16,016	-4.7%
	Marzo	335,914	7,950	2.4%	-14,677	-4.2%
	I trimestre	399,906	-21,574	-5.1%	-15,308	-3.7%
Centro	Gennaio	85,820	-4,979	-5.5%	-3,068	-3.5%
	Febbraio	84,396	-1,424	-1.7%	-2,808	-3.2%
	Marzo	86,619	2,223	2.6%	-2,841	-3.2%
	I trimestre	102,921	-4,927	-4.6%	-3,614	-3.4%
Mezzogiorno	Gennaio	63,141	-5,759	-8.4%	-1,112	-1.7%
	Febbraio	60,879	-2,262	-3.6%	-1,625	-2.6%
	Marzo	62,244	1,365	2.2%	-1,677	-2.6%
	I trimestre	74,679	-8,411	-10.1%	-1,859	-2.4%
Totale	Gennaio	477,471	-35,555	-6.9%	-16,230	-3.3%
	Febbraio	473,272	-4,199	-0.9%	-20,481	-4.1%
	Marzo	484,796	11,524	2.4%	-19,247	-3.8%
	I trimestre	577,571	-34,879	-5.7%	-20,793	-3.5%

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

La contrazione occupazionale, in termini tendenziali, è ancora una volta guidata dal Nord, con oltre 15 mila lavoratori in meno (-3,7%) tra il primo trimestre 2023 e il corrispettivo del 2022. Il Centro segue con 3.614 lavoratori in meno (-3,4%) mentre a chiudere è il Mezzogiorno con poco meno di 2 mila lavoratori in meno (-2,4%).

Composizione per settore economico

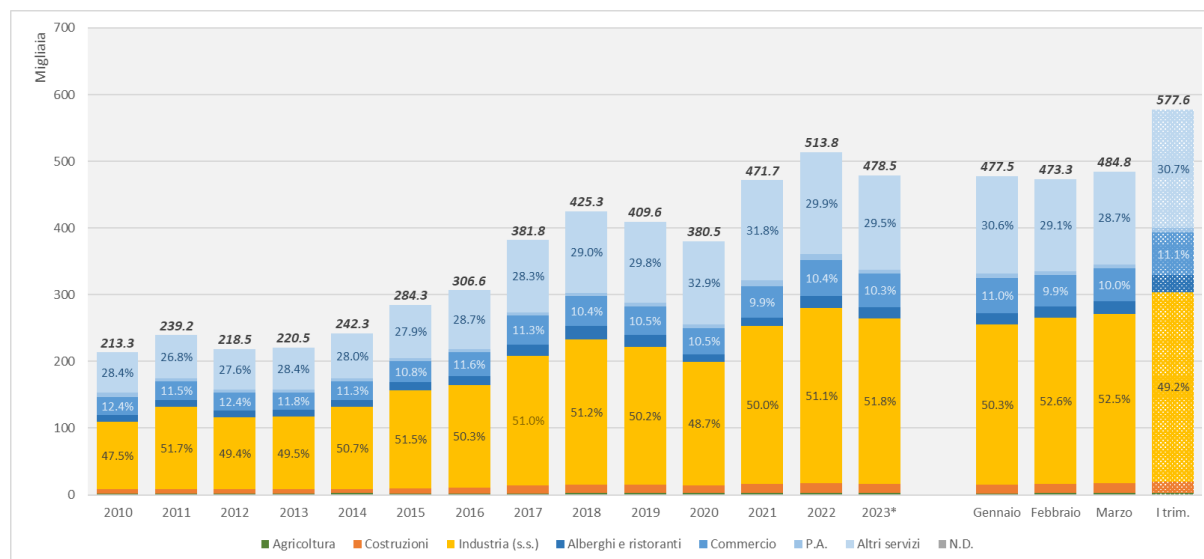
I lavoratori in somministrazione sono impiegati da aziende prevalentemente operanti nel settore dell'industria in senso stretto e nei servizi⁵.

Nel primo gruppo si colloca il 49,2% dei lavoratori in somministrazione del primo trimestre 2023 con 283.992 unità. Nel secondo gruppo confluisce il 30,7% dei lavoratori in somministrazione con 177.444 unità. A seguire, con una quota dell'11,1%, si attesta il commercio con 64.051 occupati. Il settore degli alberghi e dei ristoranti conta invece 25.337 mila lavoratori, pari al 4,4% del totale della somministrazione. I comparti delle costruzioni

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

e della Pubblica Amministrazione (PA) fanno registrare quote pari, rispettivamente, al 2,9% e all'1,2%, mentre il settore agricolo rappresenta, nel periodo osservato, solo lo 0,6% dei lavoratori in somministrazione.

Grafico 6 Lavoratori in somministrazione per settore economico (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trim. 2023)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nell'andamento storico, dal 2010 al 2022, non emergono consistenti modifiche nella composizione dei lavoratori in somministrazione per macrosettori economici, se non un lieve aumento, negli anni più recenti, della quota relativa ai servizi e all'industria a fronte di una contrazione nel settore del commercio.

Tabella 10 Lavoratori in somministrazione per settore economico, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trim. 2023)

Anno	Lavoratori	Agricoltura		Alberghi e ristoranti		Commercio		Costruzioni		Industria (s.s.)		P.A.		Altri servizi	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,349	1,425	0.7%	10,250	4.8%	26,491	12.4%	6,632	3.1%	101,428	47.5%	6,495	3.0%	60,630	28.4%
2011	239,205	1,294	0.5%	10,091	4.2%	27,581	11.5%	7,153	3.0%	123,786	51.7%	5,167	2.2%	64,134	26.8%
2012	218,513	1,650	0.8%	10,226	4.7%	27,015	12.4%	6,666	3.1%	108,002	49.4%	4,557	2.1%	60,398	27.6%
2013	220,531	2,002	0.9%	10,272	4.7%	25,975	11.8%	6,093	2.8%	109,078	49.5%	4,583	2.1%	62,529	28.4%
2014	242,295	2,263	0.9%	10,962	4.5%	27,299	11.3%	6,430	2.7%	122,790	50.7%	4,672	1.9%	67,882	28.0%
2015	284,269	1,895	0.7%	12,760	4.5%	30,710	10.8%	8,107	2.9%	146,400	51.5%	5,088	1.8%	79,311	27.9%
2016	306,643	1,848	0.6%	13,053	4.3%	35,678	11.6%	8,921	2.9%	154,206	50.3%	4,839	1.6%	88,099	28.7%
2017	381,800	2,201	0.6%	17,030	4.5%	43,332	11.3%	11,744	3.1%	194,555	51.0%	4,776	1.3%	108,165	28.3%
2018	425,324	2,510	0.6%	20,433	4.8%	44,254	10.4%	12,595	3.0%	217,945	51.2%	4,454	1.0%	123,135	29.0%
2019	409,606	2,799	0.7%	18,599	4.5%	42,972	10.5%	12,908	3.2%	205,443	50.2%	4,888	1.2%	121,999	29.8%
2020	380,498	2,750	0.7%	10,288	2.7%	40,029	10.5%	11,788	3.1%	185,154	48.7%	5,446	1.4%	125,046	32.9%
2021	471,717	2,801	0.6%	13,245	2.8%	46,548	9.9%	14,020	3.0%	235,971	50.0%	9,028	1.9%	150,105	31.8%
2022	513,798	3,035	0.6%	18,554	3.6%	53,239	10.4%	13,971	2.7%	262,731	51.1%	8,900	1.7%	153,369	29.9%
2023*	478,513	2,490	0.5%	17,702	3.7%	49,465	10.3%	13,817	2.9%	247,741	51.8%	6,303	1.3%	140,996	29.5%
I trimestre 2023															
Gennaio	477,471	2,184	0.5%	17,037	3.6%	52,696	11.0%	13,247	2.8%	240,084	50.3%	6,097	1.3%	146,127	30.6%
Febbraio	473,272	2,529	0.5%	17,186	3.6%	47,008	9.9%	13,826	2.9%	248,749	52.6%	6,338	1.3%	137,638	29.1%
Marzo	484,796	2,756	0.6%	18,883	3.9%	48,692	10.0%	14,378	3.0%	254,391	52.5%	6,474	1.3%	139,224	28.7%
Trimestre	577,571	3,244	0.6%	25,337	4.4%	64,051	11.1%	16,484	2.9%	283,992	49.2%	7,020	1.2%	177,444	30.7%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.

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

Osservando le variazioni congiunturali, il settore dell'industria in senso stretto è quello che ha fatto registrare la contrazione maggiore con quasi 8 mila lavoratori in meno rispetto al quarto trimestre 2022 (-2,7%). Tale contrazione si è registrata però esclusivamente nel mese di gennaio. Cali sono stati osservati anche nel settore del commercio, con poco più di 4 mila posizioni attive in meno (-6%), in quello degli alberghi e dei ristoranti con 3.666 occupati in meno (-12,6%) e quello della P.A. con 2.633 occupati in meno (-27,3%). Piuttosto contenute, invece, sono state le contrazioni nel comparto agricolo e ancor di più in quello delle costruzioni.

Osservando le variazioni tendenziali per il primo trimestre 2023 emergono con forza le contrazioni dei due settori principali dei servizi e dell'industria, rispettivamente con 11.505 (-6,1%) e 10.790 (-3,7%) lavoratori in meno. In termini percentuali la contrazione maggiore è stata registrata nella P.A. con il 30,5% in meno, corrispondente - in termini assoluti - a più di 3 mila lavoratori. Rimangono sostanzialmente stabili i settori del commercio, delle costruzioni e dell'agricoltura. L'unico settore economico a mostrare una forte crescita tendenziale è quello alberghiero con 4.407 lavoratori in più rispetto al primo trimestre del 2022, una crescita del 21,1%.

Tabella 11 Lavoratori in somministrazione per settore economico, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (I trim. 2023, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Agricoltura	Gennaio	2,184	-429	-16.4%	-234	-9.7%
	Febbraio	2,529	345	15.8%	20	0.8%
	Marzo	2,756	227	9.0%	247	9.8%
	I trimestre	3,244	-611	-15.8%	52	1.6%
Alberghi e ristoranti	Gennaio	17,037	-1,462	-7.9%	3,458	25.5%
	Febbraio	17,186	149	0.9%	4,049	30.8%
	Marzo	18,883	1,697	9.9%	2,925	18.3%
	I trimestre	25,337	-3,666	-12.6%	4,407	21.1%
Commercio	Gennaio	52,696	-2,197	-4.0%	-611	-1.1%
	Febbraio	47,008	-5,688	-10.8%	-280	-0.6%
	Marzo	48,692	1,684	3.6%	956	2.0%
	I trimestre	64,051	-4,095	-6.0%	-117	-0.2%
Costruzioni	Gennaio	13,247	-852	-6.0%	65	0.5%
	Febbraio	13,826	579	4.4%	611	4.6%
	Marzo	14,378	552	4.0%	403	2.9%
	I trimestre	16,484	-137	-0.8%	156	1.0%
Industria (s.s.)	Gennaio	240,084	-16,894	-6.6%	-4,823	-2.0%
	Febbraio	248,749	8,665	3.6%	-9,295	-3.6%
	Marzo	254,391	5,642	2.3%	-11,797	-9.8%
	I trimestre	283,992	-7,923	-2.7%	-10,790	-3.7%
P.A.	Gennaio	6,097	-2,275	-27.2%	-2,581	-29.7%
	Febbraio	6,338	241	4.0%	-2,808	-30.7%
	Marzo	6,474	136	2.1%	-2,997	-31.6%
	I trimestre	7,020	-2,633	-27.3%	-3,075	-30.5%
Altri servizi	Gennaio	146,127	-11,446	-7.3%	-11,505	-7.3%
	Febbraio	137,638	-8,489	-5.8%	-12,779	-8.5%
	Marzo	139,224	1,586	1.2%	-8,983	-6.1%
	I trimestre	177,444	-15,814	-8.2%	-11,427	-6.1%
Totale	Gennaio	477,471	-35,555	-6.9%	-16,230	-3.3%
	Febbraio	473,272	-4,199	-0.9%	-20,481	-4.1%
	Marzo	484,796	11,524	2.4%	-19,247	-3.8%
	I trimestre	577,571	-34,879	-5.7%	-20,793	-3.5%

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

Composizione per gruppi professionali

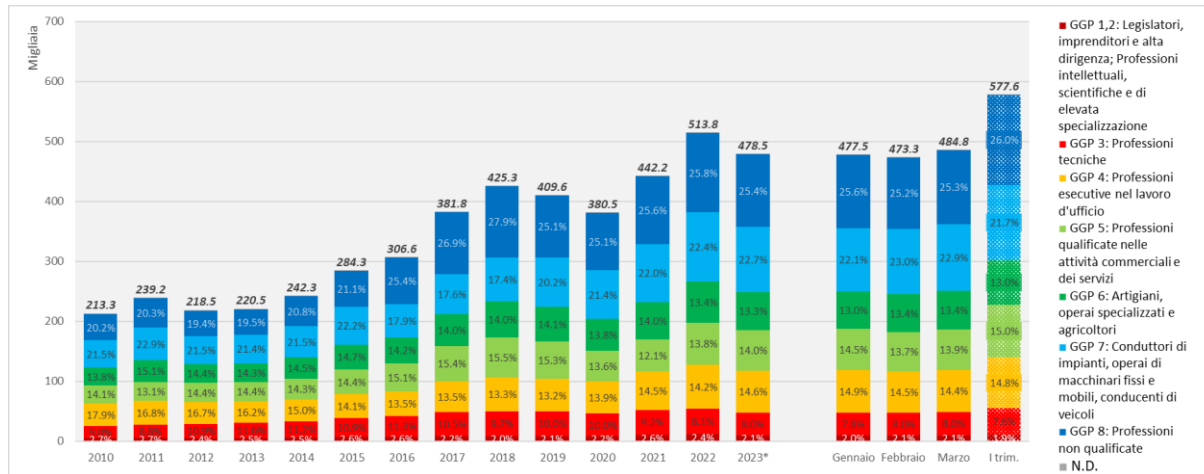
Per quanto riguarda l'analisi per tipo di professione, nel Grafico 7 e nella Tabella 12 viene riportata la composizione degli occupati in somministrazione per Grandi Gruppi Professionali (GGP)⁶.

Nel primo trimestre 2023, 150.300 lavoratori risultavano essere occupati tra le *professioni non qualificate* (GGP 8) rappresentando il 26% 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

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

il 21,7% (125.106). A seguire si trovano le *professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi* (GGP 5) con il 15% (86.795), le *professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* (GGP 4) con il 14,8% (85.241), e gli *artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori* (GGP 6) con il 13% (75.082). Quote inferiori si registrano per le *professioni tecniche* (GGP 3) con il 7,6% (43.869) e quelle *altamente specializzate* (GGP 2) - quest'ultime accorpate con quelle del primo GGP comprendente principalmente organi dirigenziali (GGP 1) - con l'1,9% (11.141). Osservando il dato mensile la composizione ricalca quella trimestrale.

Grafico 7 Lavoratori in somministrazione per grande gruppo professionale (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trim. 2023)



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati arrivano al I trim. 2023.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Guardando ai dati della serie storica dal 2010 al 2022, la composizione professionale dei lavoratori in somministrazione non sembra aver mostrato particolari variazioni fatto salvo l'ultimo gruppo professionale, il GGP8, per il quale la quota è progressivamente aumentata a partire dal 2016.

Tabella 12 Lavoratori in somministrazione per grande gruppo professionale, valori assoluti e quote percentuali (serie annuale dal 2010 al 2023 e mensile nel I trim. 2023)

Anno	Lavoratori	GGP 1, 2		GGP 3		GGP 4		GGP 5		GGP 6		GGP 7		GGP 8	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2010	213,349	5,785	2.7%	19,305	9.0%	38,093	17.9%	30,009	14.1%	29,372	13.8%	45,967	21.5%	43,088	20.2%
2011	239,205	6,383	2.7%	20,983	8.8%	40,194	16.8%	31,297	13.1%	36,144	15.1%	54,755	22.9%	48,511	20.3%
2012	218,513	5,248	2.4%	23,857	10.9%	36,479	16.7%	31,457	14.4%	31,402	14.4%	46,889	21.5%	42,425	19.4%
2013	220,531	5,459	2.5%	25,484	11.6%	35,829	16.2%	31,666	14.4%	31,454	14.3%	47,253	21.4%	43,008	19.5%
2014	242,295	6,039	2.5%	27,100	11.2%	36,426	15.0%	34,716	14.3%	35,079	14.5%	52,201	21.5%	50,438	20.8%
2015	284,269	7,284	2.6%	31,062	10.9%	40,159	14.1%	40,969	14.4%	41,681	14.7%	62,990	22.2%	59,862	21.1%
2016	306,643	7,834	2.6%	34,523	11.3%	41,330	13.5%	46,328	15.1%	43,575	14.2%	54,939	17.9%	77,908	25.4%
2017	381,800	8,302	2.2%	39,932	10.5%	51,435	13.5%	58,829	15.4%	53,331	14.0%	67,085	17.6%	102,743	26.9%
2018	425,324	8,627	2.0%	41,408	9.7%	56,753	13.3%	66,010	15.5%	59,745	14.0%	74,032	17.4%	118,618	27.9%
2019	409,606	8,761	2.1%	40,905	10.0%	54,050	13.2%	62,585	15.3%	57,683	14.1%	82,551	20.2%	102,958	25.1%
2020	380,498	8,385	2.2%	38,058	10.0%	53,064	13.9%	51,881	13.6%	52,319	13.8%	81,264	21.4%	95,419	25.1%
2021	442,193	11,459	2.6%	40,799	9.2%	63,978	14.5%	53,516	12.1%	61,969	14.0%	97,351	22.0%	113,025	25.6%
2022	513,798	12,240	2.4%	41,787	8.1%	72,983	14.2%	70,756	13.8%	68,630	13.4%	115,008	22.4%	132,336	25.8%
2023*	478,513	9,924	2.1%	38,144	8.0%	69,917	14.6%	67,165	14.0%	63,547	13.3%	108,433	22.7%	121,351	25.4%
I trimestre 2023															
Gennaio	477,471	9,770	2.0%	37,427	7.8%	71,286	14.9%	69,381	14.5%	61,952	13.0%	105,580	22.1%	122,044	25.6%
Febbraio	473,272	9,971	2.1%	38,045	8.0%	68,686	14.5%	64,818	13.7%	63,538	13.4%	108,687	23.0%	119,496	25.2%
Marzo	484,796	10,030	2.1%	38,961	8.0%	69,778	14.4%	67,295	13.9%	65,150	13.4%	111,033	22.9%	122,512	25.3%
Trimestre	577,571	11,141	1.9%	43,869	7.6%	85,241	14.8%	86,795	15.0%	75,082	13.0%	125,106	21.7%	150,300	26.0%

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 arrivano al I trim. 2023.

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

Osservando le variazioni congiunturali, le professioni appartenenti ai GGP 8 e 5 sono quelle che hanno fatto registrare le contrazioni maggiori in termini assoluti.

Nel primo gruppo si sono avuti 11.147 lavoratori in meno (-6,9%) mentre nel secondo 7.871 (-8,3%). Segue il GGP 7 la cui contrazione, con quasi 6 mila lavoratori in meno (-4,5%) risulta comunque consistente. Nel GGP 4 sono state osservate 3.627 (-4,1%) posizioni attive in meno, nel GGP 6 il valore scende a 2.808 (-3,6%) e, nel GGP 3, si attesta a 2.216 lavoratori in meno (-4,8%). Con una contrazione del 10,6%, invece, il GGP 1 e 2 ha fatto registrare la contrazione percentuale maggiore mentre in termini assoluti i lavoratori in somministrazione, appartenenti a questo gruppo professionale, si sono contratti di 1.326 unità.

In chiave tendenziale la contrazione maggiore in termini assoluti è stata osservata nei GGP 8 e 6, rispettivamente con 6.214 e 5.616 lavoratori in meno (-4% e -7%). Sostanziose sono state anche le contrazioni nei GGP 7 e 3, in entrambi i casi con oltre 4 mila occupati in meno. Anche tra le professioni apicali e altamente specializzate si è registrata una forte contrazione, tanto in termini assoluti (2.743 lavoratori in meno) quanto in termini percentuali (-19,8%). Infine, mentre il numero di lavoratori nel GGP 4 è rimasto stabile rispetto al primo trimestre 2022, quello del GGP 5 è l'unico ad aver mostrato un aumento con 2.256 lavoratori in più (+2,7%).

Tabella 13 Lavoratori in somministrazione per grande gruppo professionale, valori assoluti, variazioni congiunturali e tendenziali (I trim. 2023, serie mensile)

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
GGP 1, 2	Gennaio	74,490	-2,639	-3.4%	3,880	5.5%
	Febbraio	73,307	-1,183	-1.6%	2,593	3.7%
	Marzo	70,610	-2,697	-3.7%	-351	-0.5%
	I trimestre	11,141	-1,326	-10.6%	-2,743	-19.8%
GGP 3	Gennaio	37,427	-2,873	-7.1%	-3,237	-8.0%
	Febbraio	38,045	618	1.7%	-3,607	-8.7%
	Marzo	38,961	916	2.4%	-4,134	-9.6%
	I trimestre	43,869	-2,216	-4.8%	-4,225	-8.8%
GGP 4	Gennaio	71,286	-6,097	-7.9%	52	0.1%
	Febbraio	68,686	-2,600	-3.6%	-1,046	-1.5%
	Marzo	69,778	1,092	1.6%	-942	-1.3%
	I trimestre	85,241	-3,627	-4.1%	-176	-0.2%
GGP 5	Gennaio	69,381	-1,229	-1.7%	1,241	1.8%
	Febbraio	64,818	-4,563	-6.6%	2,366	3.8%
	Marzo	67,295	2,477	3.8%	2,691	4.2%
	I trimestre	86,795	-7,871	-8.3%	2,256	2.7%
GGP 6	Gennaio	61,952	-4,764	-7.1%	-4,179	-6.3%
	Febbraio	63,538	1,586	2.6%	-4,030	-6.0%
	Marzo	65,150	1,612	2.5%	-4,004	-5.8%
	I trimestre	75,082	-2,808	-3.6%	-5,616	-7.0%
GGP 7	Gennaio	105,580	-7,995	-7.0%	-1,761	-1.6%
	Febbraio	108,687	3,107	2.9%	-4,134	-3.7%
	Marzo	111,033	2,346	2.2%	-4,362	-3.8%
	I trimestre	125,106	-5,882	-4.5%	-4,036	-3.1%
GGP 8	Gennaio	122,044	-11,336	-8.5%	-6,078	-4.7%
	Febbraio	119,496	-2,548	-2.1%	-7,378	-5.8%
	Marzo	122,512	3,016	2.5%	-5,551	-4.3%
	I trimestre	150,300	-11,147	-6.9%	-6,214	-4.0%
Totale	Gennaio	477,471	-35,555	-6.9%	-16,230	-3.3%
	Febbraio	473,272	-4,199	-0.9%	-20,481	-4.1%
	Marzo	484,796	11,524	2.4%	-19,247	-3.8%
	I trimestre	577,571	-34,879	-5.7%	-20,793	-3.5%

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.

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 primo trimestre 2023 sono stati attivati più di 3,1 milioni di contratti direttamente subordinati, in aumento del 2,3% rispetto al medesimo trimestre dell'anno precedente. Il 44,9% delle attivazioni ha interessato le donne, cresciute del 3,4% in chiave tendenziale, mentre il 55,1% gli uomini, cresciuti dell'1,4%.

Nel medesimo trimestre osservato, nella somministrazione si sono registrate oltre 351 mila contrattualizzazioni (52,5% uomini, 47,5% donne); il dato è in calo dell'1,3% rispetto al medesimo periodo riferito al 2022, con 4,8

mila attivazioni in meno. La contrazione ha riguardato esclusivamente lavoratori di sesso maschile con 7,5 mila attivazioni in meno (-3,9%), mentre il dato relativo alle donne è cresciuto: 2.685 occupate in più (+1,6%).

Tabella 14 Attivazioni in Unilav e Unisomm per genere, valori assoluti, variazioni tendenziali (I trim. 2023)

		Unilav			Unisomm		
		Att.	Var.	Var. %	Att.	Var.	Var. %
Donne	Gennaio	541,613	18,382	3.5%	62,478	-2,054	-3.2%
	Febbraio	408,850	12,454	3.1%	48,198	-136	-0.3%
	Marzo	475,560	16,211	3.5%	56,167	4,875	9.5%
	I trimestre	1,426,023	47,047	3.4%	166,843	2,685	1.6%
Uomini	Gennaio	718,283	11,395	1.6%	68,556	-6,617	-8.8%
	Febbraio	480,006	-2,431	-0.5%	55,608	-32	-0.1%
	Marzo	550,414	15,724	2.9%	60,606	-845	-1.4%
	I trimestre	1,748,703	24,688	1.4%	184,770	-7,494	-3.9%
Totale	Gennaio	1,259,896	29,777	2.4%	131,034	-8,671	-6.2%
	Febbraio	888,856	10,023	1.1%	103,806	-168	-0.2%
	Marzo	1,025,974	31,935	3.2%	116,773	4,030	3.6%
	I trimestre	3,174,726	71,735	2.3%	351,613	-4,809	-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 primo trimestre 2023 hanno interessato quasi 2,4 milioni di lavoratori, si tratta di un valore solo lievemente in calo rispetto al medesimo trimestre del 2022 (-0,3%). Le donne interessate da almeno un'attivazione contrattuale in Unilav sono state il 42,9%, lievemente cresciute rispetto all'anno precedente (+0,3%), mentre gli uomini il 57,1%, in diminuzione in chiave tendenziale (-0,6%).

Nella somministrazione i lavoratori interessati da almeno una contrattualizzazione sono stati più di 221 mila, diminuiti però dell'8,7% rispetto al primo trimestre del 2022, con oltre 21 mila attivazioni in meno. Più specificatamente, le donne hanno rappresentato il 43,3% delle contrattualizzazioni nella somministrazione, diminuite del 9,5%, mentre gli uomini, il 56,7%, hanno fatto registrare una contrazione nel numero di lavoratori coinvolti dell'8,2%.

Tabella 15 Numero di lavoratori attivati in Unilav e Unisomm per genere, valori assoluti, variazioni tendenziali (I trim. 2023)

		Unilav			Unisomm		
		Att.	Var.	Var. %	Att.	Var.	Var. %
Donne	Gennaio	459,414	1,333	0.3%	45,351	-7,065	-13.5%
	Febbraio	327,002	-5,538	-1.7%	32,448	-3,894	-10.7%
	Marzo	378,853	7,631	2.1%	36,101	-1,151	-3.1%
	I trimestre	1,028,937	2,645	0.3%	96,018	-10,056	-9.5%
Uomini	Gennaio	631,885	-2,684	-0.4%	55,088	-8,456	-13.3%
	Febbraio	410,729	-11,700	-2.8%	42,478	-2,990	-6.6%
	Marzo	463,691	6,955	1.5%	45,442	-2,801	-5.8%
	I trimestre	1,366,749	-8,190	-0.6%	125,762	40,950	-8.2%
Totale	Gennaio	1,091,299	-1,351	-0.1%	100,439	-15,521	-13.4%
	Febbraio	737,731	-17,238	-2.3%	74,926	-6,884	-8.4%
	Marzo	842,544	14,586	1.8%	81,543	-3,952	-4.6%
	I trimestre	2,395,686	-5,545	-0.2%	221,780	-21,262	-8.7%

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.

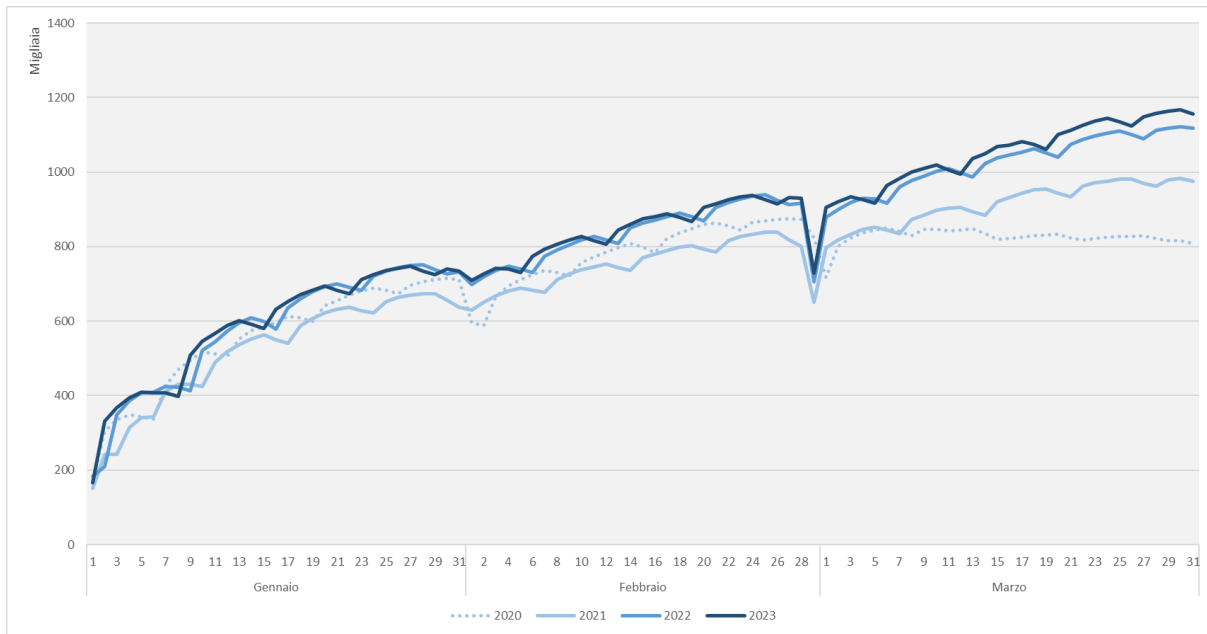
Anche se i dati amministrativi delle CO non sono in grado di fornire informazioni circa la quantità di lavoratori effettivamente occupati, trattandosi di una variabile prettamente di flusso, guardando alle attivazioni e cessazioni giornaliere è possibile calcolare la variazione dei saldi al termine del primo trimestre 2023 e confrontare tali dati con quelli dei tre anni precedenti, come mostrato nel Grafico 8 per Unilav e nel

Grafico 9 per Unisomm.

In Unilav l'andamento nelle posizioni nette ricalca quello del 2022 facendo registrare al termine dell'ultimo trimestre analizzato quasi 38 mila posizioni attive in più rispetto al precedente anno, con una crescita del 3,4%. Confrontando tale dato con quello degli altri due anni precedenti l'aumento risulta essere decisamente più consistente, del 18,6% rispetto al 2021 e del 43,2% rispetto al 2020.

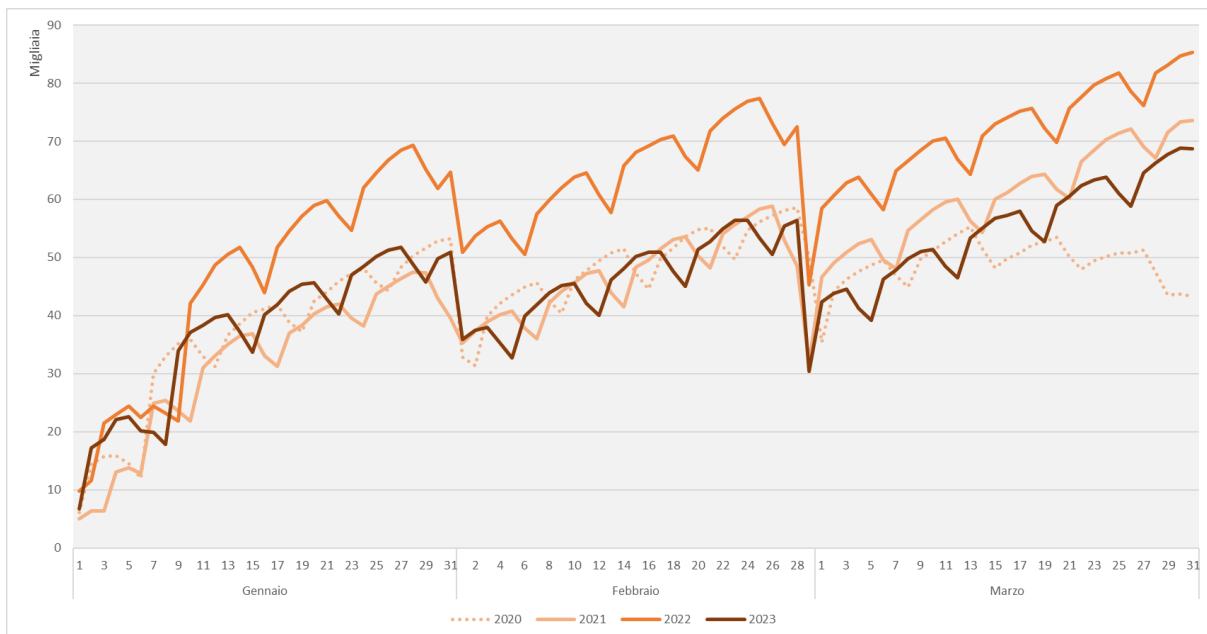
In Unilav, invece, l'andamento nelle posizioni nette ricalca di più quello registrato nel 2021, anche se, al termine del trimestre analizzato, rispetto a tale anno il divario risulta comunque negativo con poco meno di 5 mila posizioni attive in meno (-6,8%). Confrontando lo stesso dato rispetto al 2022, invece, la differenza è notevole, con 16.595 posizioni attive in meno e una differenza negativa del 19,5%. Solo rispetto al 31 marzo 2020 la differenza nelle posizioni attive risulta positiva (+58,4%).

Grafico 8 Posizioni nette cumulate in Unilav (al I trim. 2020, 2021, 2022, 2023)



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 (al I trim. 2020, 2021, 2022, 2023)



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 (al I trim. 2020, 2021, 2022, 2023)

I trimestre	Unilav		Somministrazione	
	Var.	Var. %	Var.	Var. %
2021/2020	167,562	20.7%	30,289	69.9%
2022/2020	310,946	38.5%	41,913	96.7%
2022/2021	143,384	14.7%	11,624	15.8%
2023/2020	348,782	43.2%	25,318	58.4%
2023/2021	181,220	18.6%	-4,971	-6.8%
2023/2022	37,836	3.4%	-16,595	-19.5%

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

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

Dal confronto del lavoro in somministrazione con l'universo del lavoro direttamente subordinato emerge una maggiore contrazione nel numero di contrattualizzazioni.

Si tratta di un dato negativo che si riflette anche osservando le posizioni nette al termine del 2022, che mostrano un calo maggiore al 2021 e, ancora di più, rispetto al 2022.

Nel periodo osservato, le cessazioni di contratti giornalieri sono aumentate del 46,1%, si tratta di un dato più alto rispetto all'universo direttamente subordinato (37,1%). Si è registrato, altresì, un forte aumento, già verificatosi nei trimestri precedenti, nel numero di cessazioni di contratti con durata compresa tra 91 e 365 giorni (+9,7). Diversamente, in Unilav, i contratti di pari durata hanno fatto registrare una contrazione decisamente inferiore (-1,1%). Sempre nella somministrazione è stata, altresì, registrata una contrazione nel numero di contratti a termine (-2%) nel primo trimestre 2023 rispetto al medesimo del 2022 che non ha trovato corrispondenza in Unilav, dove, invece, questi contratti sono cresciuti (+3,6%). Pertanto, emerge come nella somministrazione siano non solo diminuiti i contratti a termine ma siano anche cessati molti di quelli di media-lunga durata. Tuttavia, a ciò fa eco un forte aumento nelle contrattualizzazioni a tempo indeterminato (+19,4%) che invece hanno mostrato una lieve diminuzione in Unilav (-1,5%). Contratti ai quali si affianca anche un consistente aumento nel numero delle trasformazioni: 30% in Unisomm e 12,4% in Unilav.

Si è perciò osservata, nel lavoro in somministrazione una progressiva diminuzione dei contratti a tempo determinato a fronte di un maggior ricorso a contratti a tempo indeterminato, così determinando una maggiore stabilità occupazionale.

Tabella 17 Attivazioni, trasformazioni e cessazioni con relativa durata contrattuale, in Unilav e Unisomm, valori assoluti, variazioni tendenziali (I trim. 2023)

	Unilav			Unisomm		
	Valori assoluti	Variazioni tendenziali Ass.	%	Valori assoluti	Variazioni tendenziali Ass.	%
Attivazioni						
CTI	517,901	-7,885	-1.5%	12,623	2,054	19.4%
CTD	2,093,085	72,605	3.6%	338,046	-6,773	-2.0%
Altro	563,739	7,014	1.3%	943	-91	-8.8%
Totale	3,174,724	71,734	2.3%	351,611	-4,810	-1.3%
Trasformazioni						
Totale	207,994	22,984	12.4%	6,539	1,489	29.5%
Cessazioni						
CTI	401,421	-52,923	-11.6%	8,320	78	0.9%
CTD	1,451,418	48,445	3.5%	313,060	12,103	4.0%
Altro	462,033	7,124	1.6%	793	-189	-19.2%
Totale	2,314,871	2,646	0.1%	322,173	11,993	3.9%
Durate contratti cessati						
1 gg	366,119	99,093	37.1%	76,349	24,096	46.1%
2-3 gg	162,377	39,956	32.6%	29,965	4,895	19.5%
4-30 gg	406,426	-35,789	-8.1%	69,310	-13,039	-15.8%
31-90 gg	368,583	-37,668	-9.3%	49,524	-6,923	-12.3%
91-365 gg	538,109	-5,785	-1.1%	80,236	7,105	9.7%
> 365 gg	473,259	-57,161	-10.8%	16,790	-4,141	-19.8%

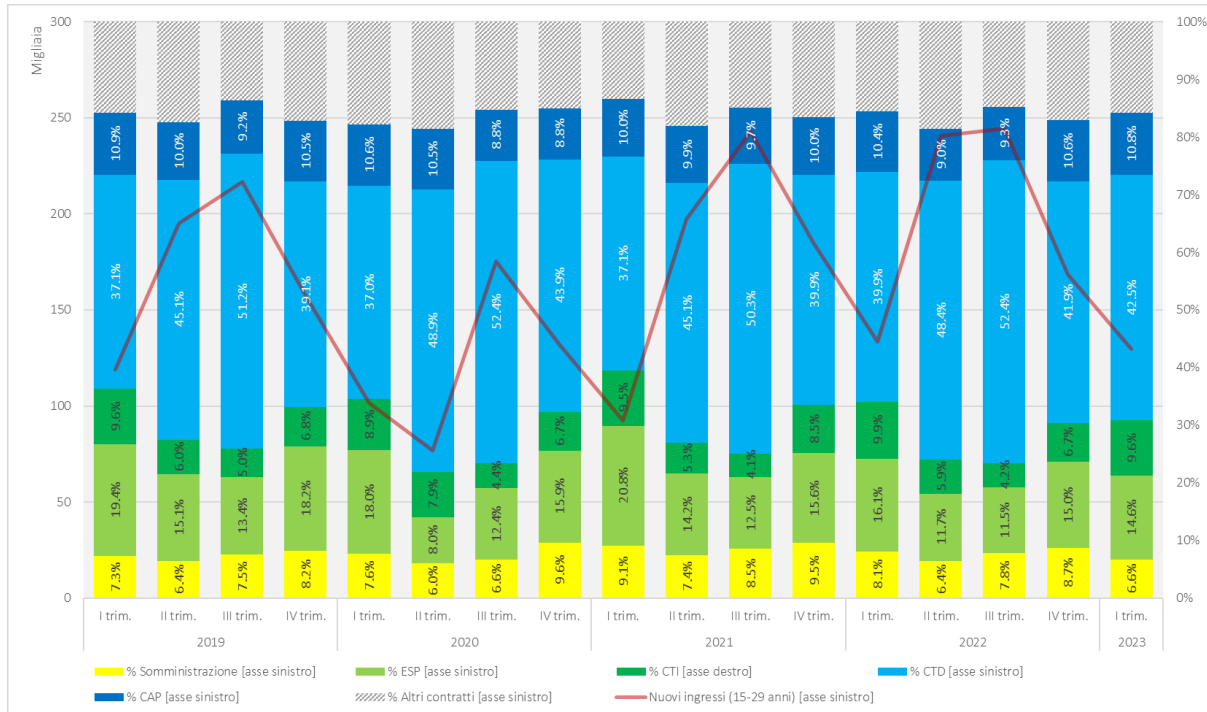
Note: all'interno di Unilav sono considerati anche i tirocini; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; CTD sta per contratto a tempo determinato.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

I nuovi ingressi nel mercato del lavoro

La presente sezione mostra l'andamento trimestrale degli ingressi nel mercato del lavoro dei giovani lavoratori tra i 15 e i 29 anni, 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 di lavoro attivato tramite 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 I trim. 2023)



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)⁷. Considerando il range di età analizzato ed il fatto che il sistema delle CO è divenuto obbligatorio a partire dal 2008 (nel 2009 per tutte le regioni), è possibile identificare queste attivazioni come quelle che sanciscono l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani lavoratori qui considerati.

A tale andamento viene inoltre associata (asse destro) la quota delle cinque macrocategorie contrattuali: tirocinio (TIR), contratto a tempo determinato (CTD), contratto a tempo indeterminato (CTI)⁸, contratto di apprendistato (CAP), contratto di somministrazione (Somministrazione)⁹.

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

⁷ 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.

⁸ 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).

⁹ 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. Nel 2022 il numero di giovani entrati nel mercato del lavoro è stato pari a 786.703, in crescita del 9,7% rispetto al 2021 e del 14,4% rispetto al 2019. Nel primo trimestre del 2023 si sono avuti quasi 130 mila nuovi ingressi di giovani, valore lievemente in calo rispetto al 2022 (-2,9%) ma comunque ben superiore al dato del pre-pandemico del 2019 (+9%).

La quota di giovani lavoratori entrati nel mercato del lavoro attraverso le agenzie di somministrazione ha rappresentato nell'ultimo trimestre il 6,6% del totale, quota più elevata nel primo mese dell'anno quando arrivava a toccare l'8,1%. Rispetto al primo trimestre del 2022 la quota di giovani entrati con la somministrazione si è contratta di 1.4 p.p.

La quota del tirocinio nell'ultimo trimestre analizzato è stata pari al 14,6%. Il contratto a tempo determinato rimane il principale strumento d'ingresso nel mercato del lavoro per i giovani e, nel primo trimestre 2023, il 42,5% ha effettuato la sua prima esperienza lavorativa tramite questa tipologia contrattuale.

Tabella 18 Nuovi ingressi in somministrazione per genere (I trim. 2023, serie mensile)

		Lavoratori		Giovani (15-29 anni)		Laureati		Tempo determinato	
		Lav.	% su tot.*	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
Donne	Gennaio	11,661	6.0%	5,096	43.7%	1,567	13.4%	11,102	95.2%
	Febbraio	9,861	5.2%	4,336	44.0%	1,248	12.7%	9,523	96.6%
	Marzo	10,953	5.6%	4,505	41.1%	1,203	11.0%	10,615	96.9%
	I trimestre	32,474	13.7%	13,936	42.9%	3,881	12.0%	31,239	96.2%
Uomini	Gennaio	13,221	4.7%	6,916	52.3%	995	7.5%	12,545	94.9%
	Febbraio	13,371	4.7%	6,760	50.6%	845	6.3%	12,890	96.4%
	Marzo	14,307	4.9%	7,436	52.0%	975	6.8%	13,728	96.0%
	I trimestre	40,898	12.8%	21,112	51.6%	2,756	6.7%	39,163	95.8%
Totale	Gennaio	24,882	5.2%	12,012	48.3%	2,562	10.3%	23,647	95.0%
	Febbraio	23,232	4.9%	11,096	47.8%	2,093	9.0%	22,413	96.5%
	Marzo	25,260	5.2%	11,941	47.3%	2,178	8.6%	24,343	96.4%
	I trimestre	73,372	12.7%	35,048	47.8%	6,637	9.0%	70,402	96.0%

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 primo trimestre 2023, si rilevano 73.372 nuovi lavoratori nella somministrazione (lavoratori registrati per la prima volta nel sistema Unisomm delle CO) che rappresentano il 12,7% dell'intero stock dei lavoratori con contratti di lavoro somministrato. Di questi nuovi ingressi il 55,7% (40.898) è costituito da uomini, mentre il 44,3% (32.474) da donne. Quasi la metà (47,8%) sono lavoratori tra i 15 e i 29 anni e quasi

la totalità (96%) ha avuto come primo contratto un'assunzione a tempo determinato. Il 9% di lavoratori alla loro prima esperienza nella somministrazione era laureato, specialmente le donne (12% contro 6,7%).

Nel mese di marzo sono stati occupati 25.260 mila nuovi lavoratori nella somministrazione, il 5,7% del totale degli occupati tramite agenzie per il lavoro. Per questi lavoratori l'ingresso è avvenuto nel 96,4% dei casi attraverso un contratto a tempo determinato. Di questi nuovi ingressi 14.307 erano uomini (56,6%) e 10.953 donne (43,4%). Il 47,3% dei nuovi ingressi ha riguardato giovani lavoratori compresi tra i 15 e i 29 anni, specie tra gli uomini, con il 52% (41,1% per le donne). Infine, l'8,6% dei nuovi ingressi aveva almeno un titolo di laurea.

Approfondimento: i percorsi lavorativi dei giovani lavoratori e il ruolo della somministrazione

Questo approfondimento si focalizza sui percorsi professionali dei giovani tra i 15 e i 29 anni entrati per la prima volta nel mercato del lavoro tramite un contratto di lavoro a termine nel periodo compreso tra il 2014 e il 2021.

La Tabella 19 fornisce una panoramica del numero di giovani lavoratori (di età compresa tra 15 e 29 anni) che sono entrati nel mercato del lavoro in diversi anni a partire dal 2014 fino al 2022, suddivisi per tipologia di contratto iniziale. È stata monitorata l'evoluzione dei percorsi lavorativi nel corso dei due anni successivi, individuando sia la percentuale di coloro che - partiti da un contratto a tempo determinato - sono riusciti a raggiungere un contratto a tempo indeterminato (CTI) e, presumibilmente, a stabilizzarsi (Tabella 20), sia la percentuale di coloro che sono rimasti attivi, con uno o più contratti di lavoro, dopo il primo e il secondo anno dall'ingresso nel mercato del lavoro (Tabella 21).

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

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

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

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

Tabella 19 Numero di giovani lavoratori (15-29) al loro ingresso nel mercato del lavoro per tipologia di contratto iniziale (a termine) (serie annuale, 2014 - 2022)

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

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

Nel triennio 2014-2016, circa il 10,6% dei lavoratori entrati con un contratto a termine ha sottoscritto almeno un CTI, una percentuale quasi raddoppiata nel secondo anno (19,2%). I giovani entrati con un contratto di apprendistato (CAP) hanno conseguito percentuali del 14,5% e del 21,4%, rispettivamente entro il primo e il secondo anno. Analogamente, per coloro che hanno attivato dei tirocini (ESP) i tassi osservati sono stati del 9,9% e del 19,3% per i medesimi intervalli di tempo. Riscontri simili si sono verificati per gli individui impiegati tramite contratti a termine (CTD), pari al 10,9% il primo anno e al 19,1% il secondo anno.

Infine, tra coloro che sono stati inseriti nel mercato del lavoro tramite contratti di somministrazione (MIS), sono state osservate percentuali del 10% nel primo anno, con un incremento al 21,5% nell'anno successivo, si tratta di una percentuale più elevata e leggermente superiore a quella dei soggetti che erano entrati nel mercato del lavoro con un contratto di apprendistato (Tabella 20).

Nel periodo 2016-2019, le tendenze hanno mostrato alcune variazioni. I lavoratori entrati con un contratto di apprendistato hanno mostrato le probabilità più elevate di raggiungere un CTI, con il 15,2% entro un anno e il 22,4% entro due anni. I contratti a termine e i tirocini hanno registrato un leggero calo rispetto al periodo precedente. La probabilità di raggiungere un CTI entro un anno era del 9,6% per i contratti a termine e del 6,4% per i tirocini, mentre entro due anni i valori erano rispettivamente del 18,8% e del 17,3%.

Per quanto riguarda la somministrazione, la probabilità di ottenere un CTI entro un anno è stata del 9%, salita al 21,8% entro due anni.

Nel corso del 2020 si è osservata anche una diminuzione delle opportunità di transizione verso contratti a tempo indeterminato (CTI) entro il primo anno, rispetto ai periodi precedenti, fatta però eccezione per il settore della somministrazione, che ha invece evidenziato un aumento delle possibilità di stabilizzazione rispetto agli anni precedenti. Con riferimento al secondo anno, si è osservato comunque un notevole incremento in tutte le tipologie contrattuali rispetto ai periodi precedenti. Ad esempio, nel caso degli apprendisti, il 24,6% ha raggiunto un contratto a tempo indeterminato entro due anni, nel caso di contratti a termine la quota si attesta intorno al 22%, e per i tirocinanti la percentuale è stata pari al 23,2%.

Da segnalare come, attraverso la somministrazione, i giovani abbiano avuto la percentuale di transito verso il CTI maggiore, pari al 28,4%.

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

Dal punto di vista della differenziazione di genere, si nota che, in tutte le categorie contrattuali prese in considerazione, le donne presentano percentuali più basse di transizione verso contratti a tempo indeterminato, fatta eccezione per i contratti di apprendistato. Tuttavia, è interessante osservare che l'incidenza della differenza di genere nella somministrazione, in relazione alle prospettive di stabilizzazione, si è significativamente ridotta nel corso del tempo, per giungere a una sostanziale parità nel 2020.

Analizzando le prospettive di occupazione a uno e due anni dall'ingresso nel mercato del lavoro attraverso contratti a termine (Tabella 21), emerge che il contratto di apprendistato garantisce un livello più elevato di stabilità occupazionale. Nel biennio 2014-2016, le probabilità di mantenere l'occupazione entro uno e due anni per chi ha attivato un contratto di apprendistato erano rispettivamente del 77,1% e del 75,6%. Queste percentuali sono rimaste sostanzialmente stabili nel periodo successivo (2017-2019), attestandosi a valori rispettivamente del 76,9% e del 75,8%. Considerando invece i giovani entrati con un contratto a tempo determinato, nel triennio 2014-2016, la percentuale di coloro che erano ancora occupati dopo un anno era del 43,2%, salendo al 45,6% entro due anni. Anche per questa fattispecie i valori sono rimasti pressoché invariati nel triennio successivo (43,6% e 45,6%). Per quanto riguarda i tirocini, si sono registrate percentuali più elevate: il 50,6% entro un anno e il 57,7% entro due anni nel triennio 2014-2016, incrementate rispettivamente al 56% e al 61,5% nel periodo 2017-2019. Infine, per quanto concerne la somministrazione, nel primo triennio si sono osservate percentuali più elevate, con una percentuale di occupazione del 56,1% entro il primo anno e del 61,3% entro il secondo anno. Nel triennio 2017-2019, le percentuali sono scese al 52,5% entro il primo anno e al 57% entro il secondo anno, probabilmente anche per effetto dell'entrata in vigore del decreto Dignità.

Tabella 20 Percentuale di giovani lavoratori (15-29 anni) che raggiungono un contratto a tempo indeterminato ad 1 e 2 anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro per genere e tipologia di contratto iniziale (a termine)

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

Nota: * quota sul totale dei contratti a termine al primo ingresso. CAP sta per contratto di apprendistato; CTD sta per contratto a tempo determinato; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; ESP sta per tirocinio; MIS sta per contratto di missione; Altro rappresenta le tipologie contrattuali residuali.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel 2020 e nel 2021 emergono percentuali notevolmente superiori rispetto ai periodi analizzati in precedenza¹⁰. Anche negli anni più recenti, l'apprendistato si afferma come la modalità di ingresso nel mercato del lavoro che garantisce la maggiore persistenza, con percentuali superiori all'80% sia a uno che a due anni dal momento dell'ingresso. Nel caso dei contratti a tempo determinato, nel 2020 si è registrata una percentuale del 50,5% entro il primo anno e del 52,3% entro il secondo anno. Per i tirocini, le percentuali corrispondenti sono state del 62,3% e del 69,4%. Inoltre, anche nel settore della somministrazione si è assistito ad un aumento delle probabilità di mantenere l'impiego, con una percentuale del 60,4% entro il primo anno e del 65,5% entro il secondo anno. Infine, per quanto riguarda i dati del 2021 che si fermano a un anno di osservazione, si può notare che generalmente essi riflettono tendenze simili a quelle del 2020.

¹⁰ Questo dato è probabilmente influenzato dal blocco dei licenziamenti attivato nel periodo pandemico e proseguito fino alla metà del 2021.

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

Oltre all'analisi della persistenza lavorativa dei giovani che entrano la prima volta nel mercato del lavoro, è interessante esaminare anche il numero medio di giorni effettivamente lavorati (Tabella 22/Tabella 21)¹¹. L'apprendistato si distingue per eccellenza come il contratto che consente di rimanere occupati un numero di giorni maggiori, il che è coerente con l'obiettivo stesso di tale contratto, ovvero la stabilizzazione a conclusione del periodo formativo.

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

In termini di genere, gli uomini presentano un numero medio di giorni lavorati leggermente superiore entro due anni, mentre il divario è sostanzialmente assente entro un anno. Tuttavia, analizzando le diverse tipologie contrattuali di ingresso, gli uomini mostrano sempre un maggior numero di giorni lavorati, con l'eccezione dei contratti a tempo determinato, per i quali le donne registrano un numero medio di giorni lavorati maggiore. Questo, verosimilmente, perché le donne sono più frequentemente impiegate tramite contratti a termine rispetto agli uomini.

¹¹ Per semplicità espositiva si parla di numero di giorni lavorati. Tuttavia, quello che viene effettivamente osservato è il numero di giornate contrattualizzate al netto di sovrapposizioni contrattuali.

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

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

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

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

Tabella 22 Numero di giornate lavorate dei giovani lavoratori (15-29) ad 1 e 2 anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro per genere e tipologia di contratto iniziale (a termine)

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

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

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

L'impatto della somministrazione sulle carriere lavorative dei giovani

Il seguente approfondimento presenta una prima analisi sull'effetto della somministrazione sulle traiettorie professionali dei giovani entrati nel mercato del lavoro nel periodo compreso tra il 2014 e il 2019.

L'analisi si basa su due variabili di *output* essenziali: la persistenza occupazionale, ossia la probabilità di mantenere un'occupazione nel mercato del lavoro dipendente, e la probabilità di mantenerla, ma attraverso un contratto a tempo indeterminato¹².

¹² L'analisi qui proposta rappresenta un primo tentativo di valutare l'impatto che la somministrazione può avere sulle carriere lavorative dei lavoratori. Pertanto, è opportuno che i risultati qui mostrati vengano interpretati con adeguata cautela. Molti limiti dell'analisi proposta sono dettati dall'esiguo numero di covariate desumibili dal sistema delle CO e che quindi limitano la possibilità di costruire un controfattuale appropriato a quello dei lavoratori transitati nella

Poiché i dati delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) non includono informazioni sul numero di lavoratori occupati, l'analisi si è concentrata sui giovani lavoratori che possono essere osservati a partire dal loro primo avviamento nel sistema delle CO.

Anche in questo caso sono state esaminate le traiettorie lavorative dei giovani tra i 15 e i 29 anni che sono entrati nel mercato del lavoro nel periodo 2014-2019, al fine di valutare l'impatto sulle loro carriere professionali della somministrazione. A questo scopo sono state utilizzate tecniche econometriche quasi-sperimentali per trattare l'effetto della somministrazione come se fosse un vero e proprio esperimento.

Inizialmente, sono stati identificati i lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione durante il loro primo anno di lavoro e sono stati considerati come il gruppo "trattato". Successivamente, è stato creato un gruppo di controllo "artificiale" costituito da lavoratori che non hanno avuto contratti di lavoro somministrato, ma che presentavano caratteristiche simili ai lavoratori trattati. La selezione dei gruppi è stata fatta utilizzando un metodo chiamato *Propensity Score Matching* (PSM)¹³. In sintesi, si è cercato di affrontare le sfide legate alla mancanza di dati specifici sul numero di lavoratori occupati attraverso un approccio analitico che simula un esperimento controllato, consentendo di valutare meglio l'impatto dell'esperienza di somministrazione sulle carriere dei giovani lavoratori.

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

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

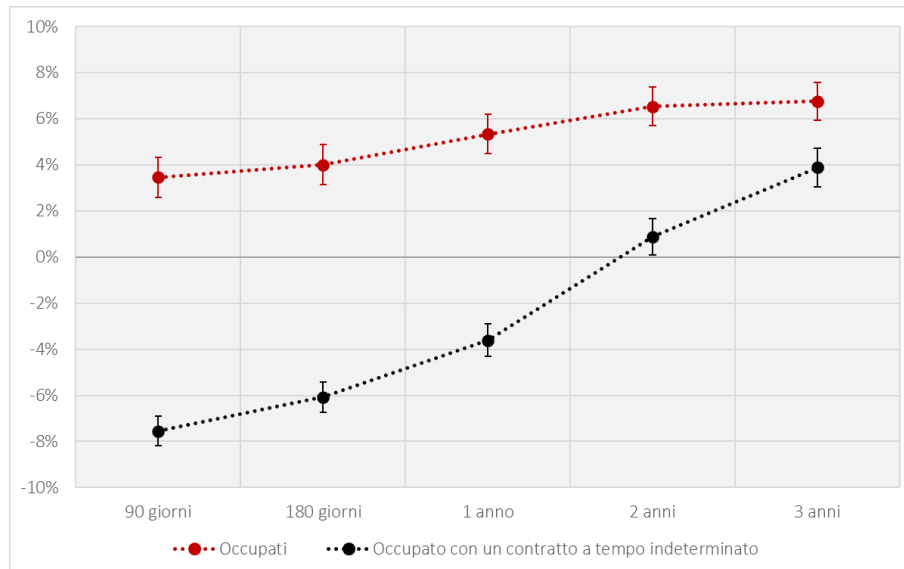
Di particolare rilevanza è l'osservazione che gli impatti positivi e causalmente determinati dall'esperienza di lavoro tramite agenzie di somministrazione si manifestano in modo più marcato con il trascorrere del tempo. Nel periodo compreso tra il 2014 e il 2016, si è riscontrato un incremento progressivo che va dal 3,5% nei primi 90 giorni fino al 6,8% nell'arco di tre anni (Grafico 11).

somministrazione. Inoltre, tecniche quasi-sperimentali più avanzate potrebbero rendere più robusta l'analisi qui proposta, che rappresenta perciò un primo elaborato foriero di futuro sviluppo.

¹³ Rosenbaum, P. R. e Rubin, D. B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1):41-55; Rosenbaum, P. R. e Rubin, D. B. (1985). Constructing a control group using multivariate matched sampling methods that incorporate the propensity score. *The American Statistician*, 39(1):33-38.

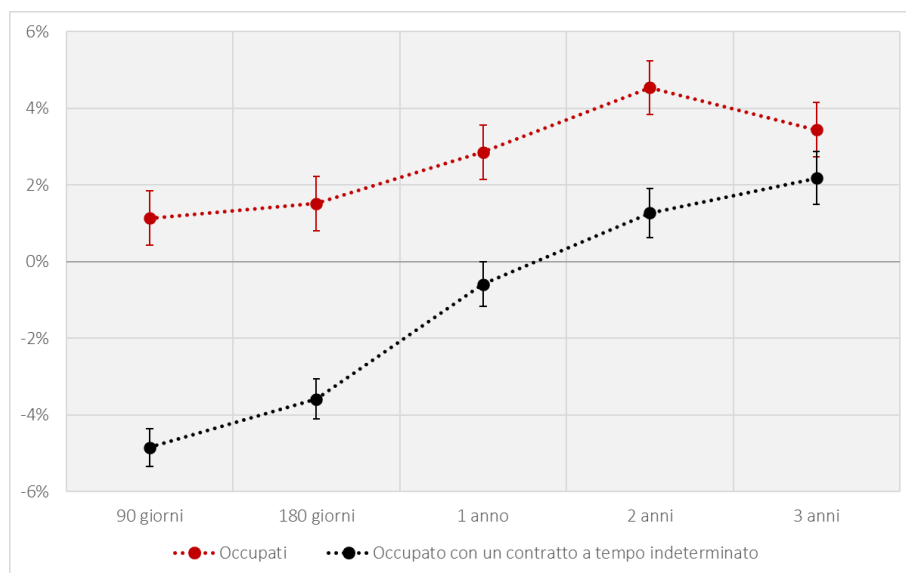
Per quanto riguarda l'occupazione con contratti a tempo indeterminato, inizialmente l'impiego attraverso agenzie di somministrazione sembra associarsi a un impatto negativo, almeno nel breve periodo. Tuttavia, questo effetto iniziale si esaurisce entro il primo anno. A partire dal secondo anno, infatti, emergono indicazioni significative: i lavoratori che hanno avuto esperienze di somministrazione presentano una probabilità crescente di essere occupati con un contratto a tempo indeterminato. Nel dettaglio, nell'intervallo di due anni, si osserva un incremento dello 0,9%, che cresce ulteriormente al 3,9% nell'arco di tre anni, all'interno del triennio 2014-2016. Nel triennio successivo, ovvero il periodo 2017-2019 (Grafico 12), si assiste ad un andamento sostanzialmente analogo, ma con una dimensione positiva meno marcata rispetto al triennio precedente. La maggiore probabilità di mantenere uno stato occupazionale attivo varia dall'1,1% nei primi 90 giorni fino al 4,5% a due anni. Per quanto riguarda l'occupazione attraverso contratti a tempo indeterminato, l'impatto positivo risulta essere del +1,3% a due anni e del +2,2% a tre anni. In entrambi i casi, si evidenzia un *trend* coerente che suggerisce un effetto positivo della somministrazione nell'ottica della stabilità lavorativa e dell'accesso ai contratti a tempo indeterminato.

Grafico 11 Effetto medio del trattamento somministrazione (2014 - 2016)



Note: la figura mostra i vari ATT con i relativi intervalli di confidenza al 95%.
 Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Grafico 12 Effetto medio del trattamento somministrazione (2017 - 2019)



Note: la figura mostra i vari ATT con i relativi intervalli di confidenza al 95%.
 Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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 COMSTAT¹⁴.

I dati delle CO constano delle comunicazioni che i datori di lavoro, privati e pubblici, forniscono 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 nel 2009. Includendo tutti i rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato e tramite agenzie di somministrazione, questi dati di tipo longitudinale sono in grado di cogliere l'intera domanda del mercato del lavoro italiano¹⁵.

Il campione utilizzato è simile al Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO) fornito dal ML a fini della ricerca¹⁶ ma si differenzia sotto alcuni 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"¹⁷;
- v) presenza delle CO relative al settore della somministrazione.

Tuttavia, diversamente 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 retributivi¹⁸.

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

¹⁴ Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica.

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

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

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.

Il flusso Unilav si compone di 25.549.676 osservazioni. Il flusso Unisomm, invece, consta di 3.179.024 osservazioni nella parte afferente alle missioni e di 3.155.300 osservazioni nella parte afferente alle agenzie.

Il numero complessivo di lavoratori interessati nel campione, considerando i due flussi, è pari 4.711.084. 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:

- a) 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, numero di proroghe, data di fine prevista dell'ultima proroga, codice di trasformazione e data di trasformazione. Inoltre, sfruttando le medesime informazioni sono stati corretti eventuali errori di imputazione nelle fattispecie contrattuali;
- b) 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 3.155.300 contratti di lavoro somministrato, 7.938 (0,25%) erano privi di una corrispettiva missione; pertanto, sono stati esclusi dall'analisi. Successivamente, le date di inizio e fine delle missioni e delle somministrazioni sono state adeguatamente modificate e imputate, qualora mancanti, al fine di evitare che le prime potessero anticipare o superare le seconde.
- c) Dopo aver gestito in maniera separata i due flussi Unilav e Unisomm, questi sono stati accorpate in un unico campione composto da un totale di 28.728.239 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 (461) 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, che corrisponde nella quasi totalità dei casi a quello su Unilav.

- d) 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.
- e) In maniera simile allo step precedente, sono state imputate le durate di fine per i contratti a termine eventualmente 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, D.L. 48/2023 conv. con mod. L. 85/2023).

I campioni finali sono stati infine confrontati con i dati forniti trimestralmente dal Ministero del Lavoro nelle Note relative al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie¹⁹ 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 6,5²⁰. 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.

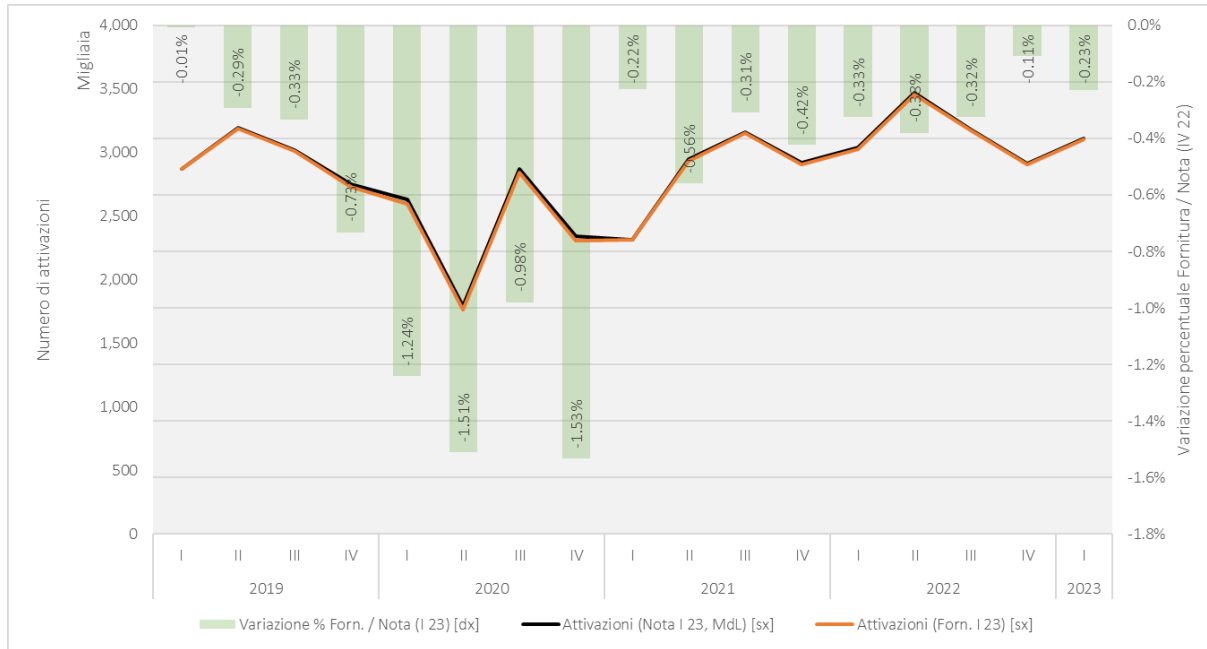
Per quanto concerne Unilav lo scostamento nelle attivazioni è del -0,56% mentre quello nelle cessazioni del -0,29%. Per quanto concerne le missioni in Unisomm lo scostamento nelle attivazioni è dello 0,13% mentre quello nelle cessazioni del -0,2%²¹.

¹⁹ <https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/comunicazioni-obbligatorie-pubblicata-la-nota-relativa-al-i-trimestre-2023>

²⁰ 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).

²¹ Lo scostamento è da intendersi come valore medio degli scostamenti trimestrali nel periodo di riferimento I trim. 2019 - I trim. 2023. 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 0,11% per i dati processati mentre è pari al 0,01% 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.

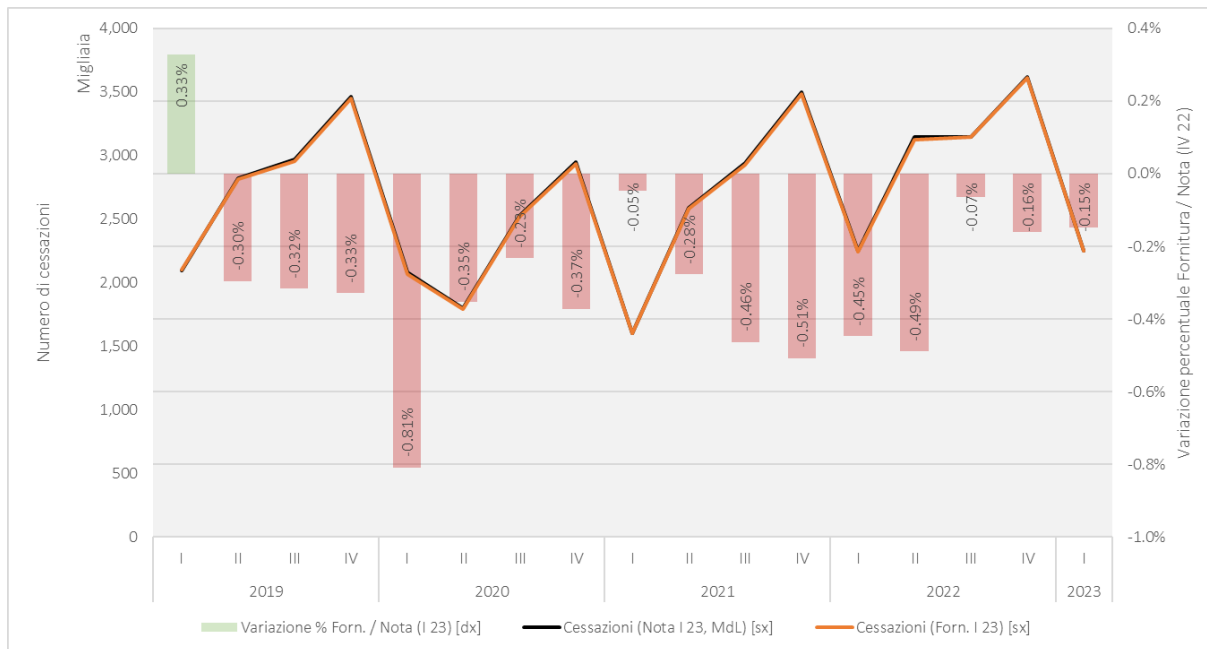
Grafico 13 Attivazioni in Unilav, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2019 - I trim. 2023)



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.

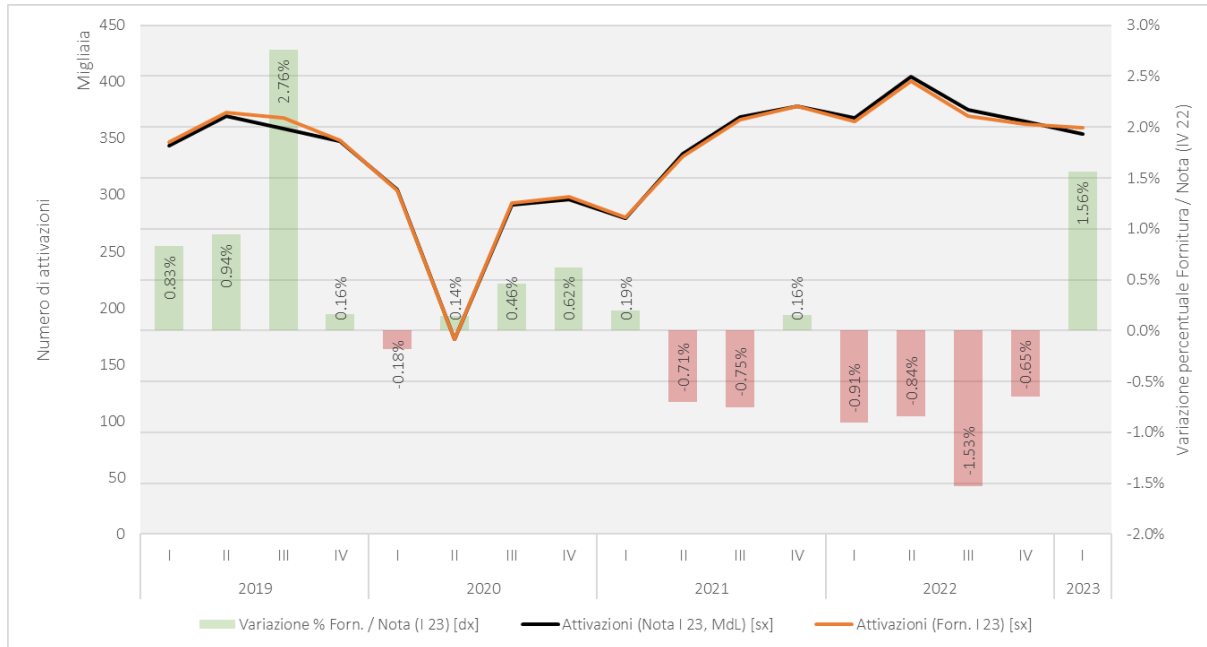
Grafico 14 Cessazioni in Unilav, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2019 - I trim. 2023)



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

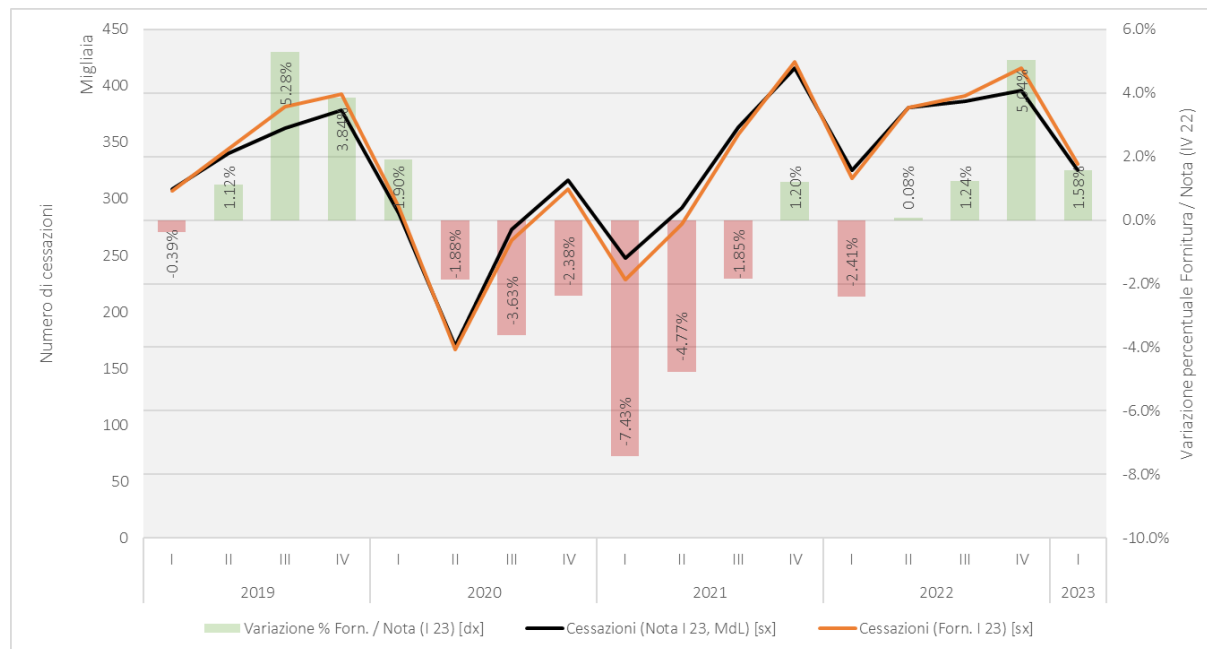
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Grafico 15 Attivazioni di missioni in Unisomm, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2019 - I trim. 2023)



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

Grafico 16 Cessazioni di missioni in Unisomm, confronto Nota trimestrale ministeriale e Fornitura processata (I trim. 2019 - I trim. 2023)



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 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.

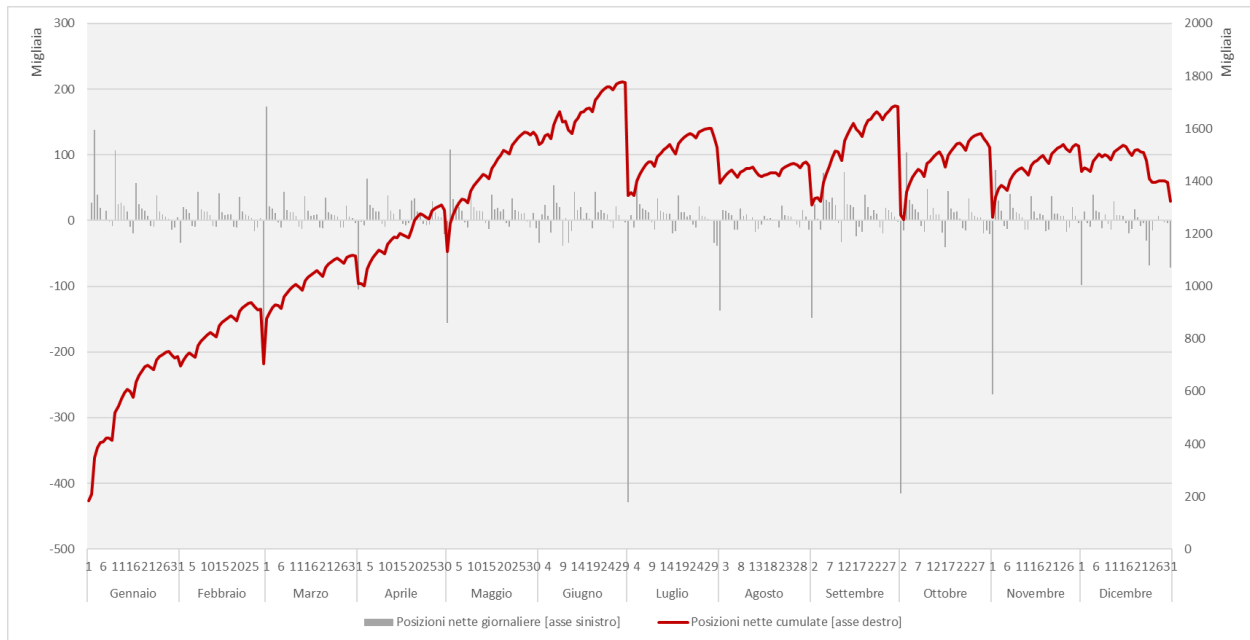
Seguendo l'approccio utilizzato dall'Istat nei documenti trimestrali sulle tendenze dell'occupazione²², sono state calcolate le posizioni nette cumulate operando nel modo seguente:

- 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 17 mostra l'andamento sia delle posizioni nette giornaliere in Unilav su tutto il 2022, sia di quelle nette cumulate che ne derivano.

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

Grafico 17 Andamento nelle posizioni nette giornaliere e in quelle nette cumulate in Unilav (2022)



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

