



Dipartimento
di Economia

Osservatorio sul
lavoro in somministrazione

Report trimestrale

Il lavoro in somministrazione in Italia

Terzo trimestre 2021



Il lavoro in somministrazione in Italia

Terzo trimestre 2021

Principali evidenze

- Nel terzo trimestre 2021 il numero di lavoratori in somministrazione è stato pari a 608.979 occupati di cui più di 100 mila a tempo indeterminato, il 17,5% del totale. Di questi, 69.342 (11,4%) avevano anche una missione a tempo indeterminato con l'azienda utilizzatrice.
- Rispetto al secondo trimestre 2021 la crescita congiunturale è stata pari al 9% con 50.434 posizioni attive in più.
- Il 33,3% (202.527) dei lavoratori occupati con contratto di somministrazione ha tra i 25 e i 34 anni, mentre i più giovani (15-24 anni), che rappresentano il 22,1% del totale, sono la classe cresciuta di più rispetto al terzo trimestre 2020 (+43,9%).
- Tra le principali caratteristiche degli occupati attraverso le agenzie per il lavoro emerge come il 41,8% possieda un titolo di studio secondario superiore o terziario mentre le missioni si concentrano nel 68,4% dei casi nel Nord del paese.
- Il 47,3% dei lavoratori in somministrazione lavora nel settore dell'industria, che rappresenta il settore merceologico trainante, seguito da quello dei servizi con il 33,1%. Il settore alberghiero e della ristorazione, particolarmente colpito nel 2020 a causa del *lockdown*, mostra numeri vicini a quelli pre-pandemici.
- In termini professionali, il 52,3% degli occupati in Somministrazione è impiegato tra gli Artigiani, operai specializzati o nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi o ancora nelle Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio e nelle professioni tecniche o scientifiche. La restante quota è divisa tra le figure meno specializzate come i conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili nonché conducenti di veicoli (20,9%) e tutte le professioni non qualificate (26,8%). Da sottolineare, peraltro, la forte crescita tendenziale delle professioni altamente qualificate, superiore al 50% rispetto al terzo trimestre 2020.

Approfondimento: le storie lavorative di giovani e lavoratori over 50

- L'analisi focalizzata sui giovani studia i lavoratori dai 15 ai 29 anni a partire dalla loro prima attivazione all'interno del sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) e segue i loro percorsi lavorativi entro

specifici archi temporali di riferimento e, in particolar modo, sino al raggiungimento, ove ciò avvenga, di un contratto a tempo indeterminato (CTI).

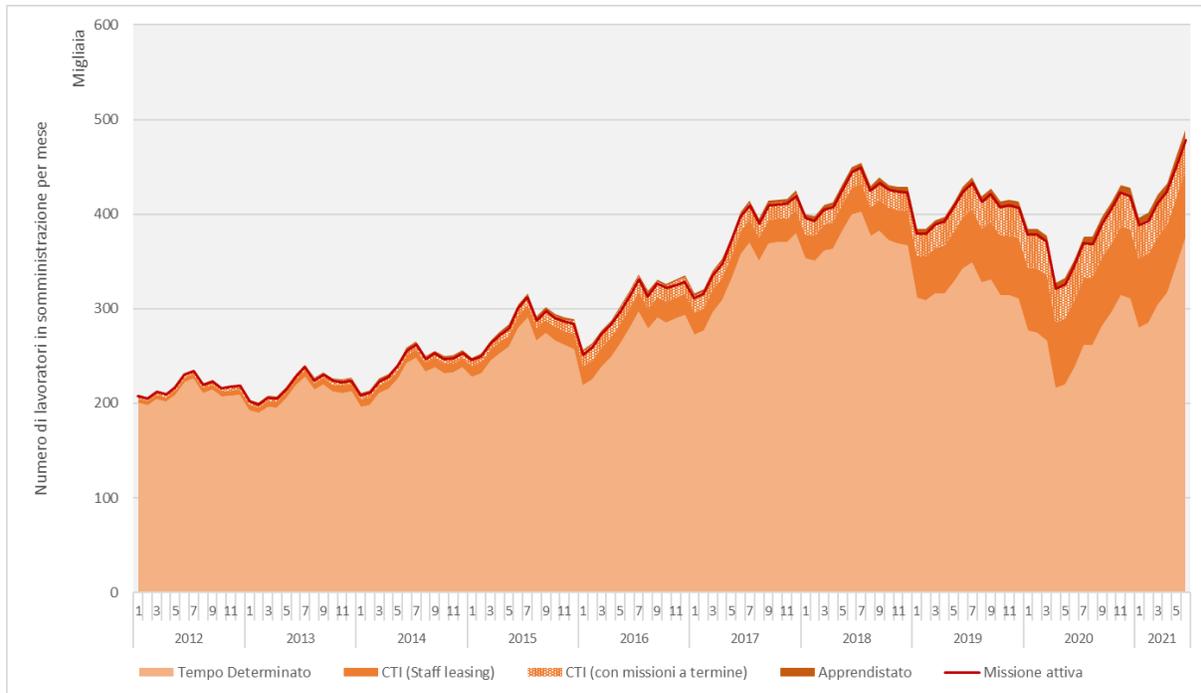
- Nell'arco temporale considerato (2012-2020), se ci si sofferma sul raggiungimento di un contratto cosiddetto stabile nel breve periodo (1 anno) dall'ingresso nel mondo del lavoro, la quota di giovani transitati unicamente per UNILAV che ottiene un CTI (9,4%) è leggermente superiore a quella di chi transita per almeno un contratto tramite agenzia (7,9%).
- La stabilità è anche da intendersi come continuità lavorativa ed è dunque interessante osservare anche la percentuale di lavoratori che ad un anno dalla loro prima contrattualizzazione risulta essere ancora effettivamente attiva. I giovani lavoratori passati almeno una volta nell'universo Unisomm risultano avere maggiori probabilità di essere ancora impiegati. Sull'intero periodo considerato, la probabilità di ottenere stabilità lavorativa - intesa qui come permanenza attiva nel mercato del lavoro - per i giovani che hanno avuto esperienze nel mondo della somministrazione, è di circa 5,4 punti percentuali superiore rispetto a quello dei lavoratori passati unicamente per l'universo Unilav.
- L'ultimo esercizio è riferito all'analisi di cosa avviene successivamente all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. I giovani lavoratori con almeno un contratto di agenzia sottoscritto entro un anno dalla prima attivazione nelle CO tende ad avere maggiori probabilità di trovare un CTI nella sua carriera lavorativa rispetto a chi nel primo anno ha avuto solo esperienze direttamente subordinate.
- Infine, le donne transitate nella somministrazione raggiungono un CTI con in media meno giorni di quanti non ne siano necessari per le donne in Unilav (e.g., nel 2019 sono serviti mediamente 684 giorni di lavoro alle donne in Unilav, mentre le giornate per le impiegate tramite agenzia sono state mediamente 669).
- Anche l'analisi delle storie professionali dei soggetti che hanno registrato un'interruzione della loro carriera lavorativa in età avanzata (tra 50 e 60 anni) restituisce evidenze interessanti. Nel caso della cessazione di una missione legata ad un contratto di somministrazione, il tasso di rientro entro 30 giorni è decisamente elevato, prossimo al 60%, e sostanzialmente privo di differenze di genere. Per le altre fattispecie contrattuali, invece, i tassi sono decisamente inferiori: 26,8% per contratti a tempo determinato (CTD), 31,8% per CTI e 28,6% per altri contratti. Ad un anno dalla cessazione di una missione il tasso di rientro raggiunge l'87,3% mentre nel caso dei CTD si arriva a sfiorare l'83%.
- Nell'intero periodo considerato, ad un anno dalla prima interruzione lavorativa considerata, solo il 12,7% dei lavoratori con cessazione di missione legata ad un contratto di somministrazione non rientra nel mercato del lavoro, mentre nel caso dei CTD la percentuale sale al 17,1%.
- La provenienza dalla somministrazione nel primo anno fa sì che il 40% dei lavoratori prosegua nell'anno successivo unicamente con contratti di somministrazione, quota che scende al 26,1% nel secondo anno.

Poco più del 20% dei lavoratori osservati nell'anno seguente fa registrare un successivo percorso lavorativo dove si alternano contratti direttamente subordinati a contratti di somministrazione, quota che scende al 13,7% nel secondo anno.

L'andamento del lavoro in somministrazione

Nel terzo trimestre 2021 il numero di lavoratori con almeno un giorno contrattualizzato nella forma della somministrazione è stato pari a 608.979 unità rappresentando sino ad ora il numero più elevato mai raggiunto. Di questi il 17,5% aveva un contratto a tempo indeterminato o di tipo *staff leasing* (11,4%) o con missioni a termine (6.1%). Oltre l'80% dei lavoratori in somministrazione aveva un contratto a termine mentre l'1,2% uno di apprendistato.¹

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



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

Nel solo mese di settembre 2021 il numero di lavoratori con almeno un giorno contrattualizzato con un'agenzia per il lavoro è stato pari a 510.790. In totale si sono registrati 105.177 lavoratori con contratto a tempo indeterminato, pari al 20,6% del totale, di cui 68.387 (13,4%) in *staff leasing* e 36.790 (7,2%) con contratti di agenzia a cui erano associate missioni a termine. Circa 400 mila lavoratori, invece, avevano un contratto di somministrazione a tempo determinato (78%), mentre poco più di 7.000 (1,4%) lavoratori erano in somministrazione con un contratto di apprendistato. Da sottolineare come sia il numero che la quota di lavoratori contrattualizzati con un contratto a tempo indeterminato abbia mostrato nel 2021 una contrazione dopo che

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

nel mese di dicembre 2020 si era arrivati a contare 109.733 unità. Di contro, è aumentato il numero di lavoratori assunti con contratti a termine, il cui utilizzo aveva subito una forte contrazione in seguito agli interventi del c.d. Decreto Dignità (D.l. 12 luglio 2018, n.87) a cui si sono aggiunti gli effetti legati alla crisi pandemica.

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

	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,530	217,408	99.5%	4,793	2.2%	3,628	1.7%	209,322	95.8%	788	0.4%
2013	220,552	218,110	98.9%	6,653	3.0%	4,936	2.2%	208,138	94.4%	826	0.4%
2014	242,357	239,491	98.8%	8,974	3.7%	6,217	2.6%	225,834	93.2%	1,334	0.6%
2015	284,361	280,709	98.7%	13,187	4.6%	9,680	3.4%	259,452	91.2%	2,042	0.7%
2016	306,843	301,851	98.4%	20,961	6.8%	16,510	5.4%	267,389	87.1%	1,984	0.6%
2017	382,168	377,290	98.7%	24,113	6.3%	17,402	4.6%	337,923	88.4%	2,730	0.7%
2018	425,919	420,982	98.8%	30,244	7.1%	18,143	4.3%	373,399	87.7%	4,134	1.0%
2019	410,551	405,091	98.7%	55,014	13.4%	27,250	6.6%	322,505	78.6%	5,783	1.4%
2020	381,414	374,636	98.2%	70,708	18.5%	35,687	9.4%	268,060	70.3%	6,960	1.8%
2021*	455,078	445,511	97.9%	70,663	15.5%	36,758	8.1%	340,487	74.8%	7,170	1.6%
III trimestre 2021											
Luglio	500,572	490,594	98.0%	69,342	13.9%	36,634	7.3%	387,413	77.4%	7,183	1.4%
Agosto	484,939	450,112	92.8%	68,861	14.2%	36,569	7.5%	372,359	76.8%	7,150	1.5%
Settembre	510,790	478,381	93.7%	68,387	13.4%	36,790	7.2%	398,333	78.0%	7,280	1.4%
Trimestre	608,979	599,385	98.4%	69,342	11.4%	37,011	6.1%	494,416	81.2%	7,495	1.2%

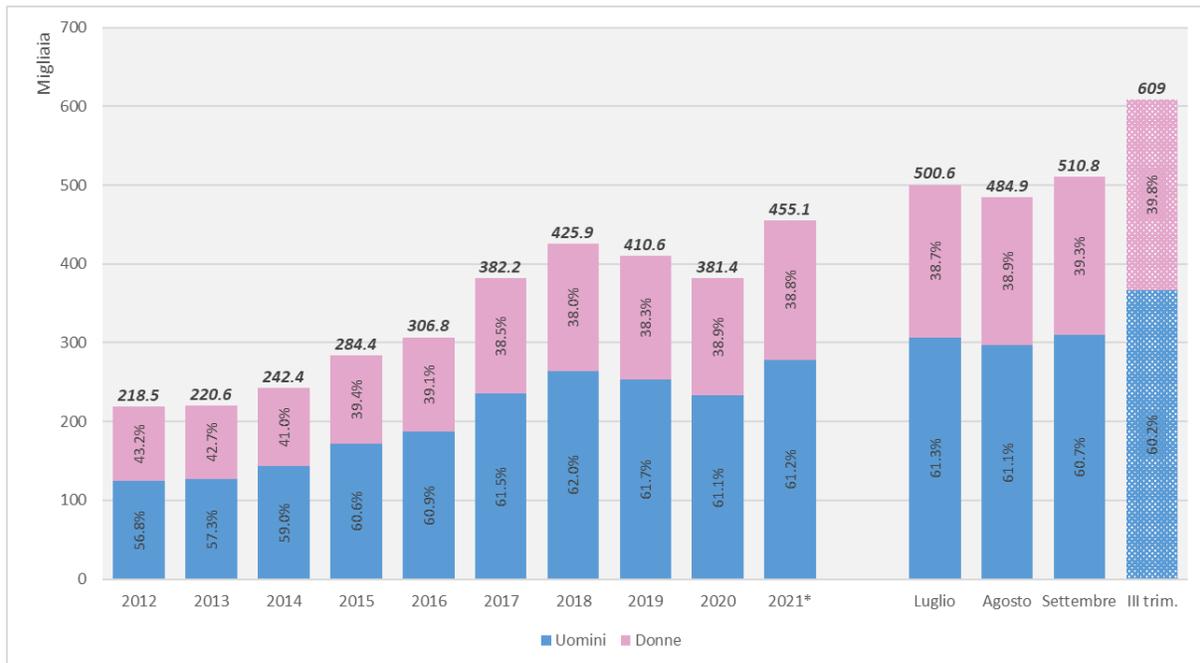
Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.

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

Composizione per genere

Nel terzo trimestre 2021 il 60,2% (261.342) dei lavoratori in somministrazione era composto da uomini mentre il 39,8% (238.043) da donne - una ripartizione, questa, divenuta piuttosto stabile a partire dal 2015. Il 19,5% degli uomini aveva un contratto a tempo indeterminato mentre il 79,4% uno a termine. La quota di donne con contratti a tempo indeterminato è invece stata più bassa, pari al 15,2% a fronte di una maggior quota dei contratti a termine (83,9%).

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



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.
 Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con riferimento al singolo mese di settembre 2021 il 60,7% (309.868) dei lavoratori in somministrazione erano uomini, mentre il 39,3% (200.922) donne. La quota maschile è rimasta stabile, contraendosi solo di 0,6 punti percentuali tra i mesi di luglio e agosto. In questo mese, il 22,2% degli uomini in somministrazione (68.874) aveva un contratto a tempo indeterminato contro il 18,1% delle donne (36.303). Di contro, la quota del tempo determinato è risulta essere maggiore per le donne, con l'80,9% (162.455), mentre per gli uomini si è fermata al 76,1% (235.879).

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

	Periodo	Lavoratori	con missione		CTI (staff leasing)		CTI (miss. a termine)		Tempo determinato		Apprendistato	
			Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
Uomini	Luglio	306,657	301,041	98.2%	46,092	15.0%	23,485	7.7%	232,031	75.7%	5,051	1.6%
	Agosto	296,355	290,355	98.0%	45,780	15.4%	23,433	7.9%	222,131	75.0%	5,012	1.7%
	Settembre	309,868	303,817	98.0%	45,266	14.6%	23,608	7.6%	235,879	76.1%	5,116	1.7%
	III trimestre	366,776	361,342	98.5%	46,495	12.7%	23,725	6.5%	291,272	79.4%	5,285	1.4%
Donne	Luglio	193,915	189,553	97.8%	23,251	12.0%	13,150	6.8%	155,383	80.1%	2,132	1.1%
	Agosto	188,585	183,989	97.6%	23,082	12.2%	13,137	7.0%	150,228	79.7%	2,139	1.1%
	Settembre	200,922	196,463	97.8%	23,121	11.5%	13,182	6.6%	162,455	80.9%	2,165	1.1%
	III trimestre	242,203	238,043	98.3%	23,563	9.7%	13,286	5.5%	203,145	83.9%	2,210	0.9%
Totale	Luglio	500,572	490,594	98.0%	69,343	13.9%	36,635	7.3%	387,414	77.4%	7,183	1.4%
	Agosto	484,939	474,344	97.8%	68,862	14.2%	36,570	7.5%	372,359	76.8%	7,151	1.5%
	Settembre	510,790	500,280	97.9%	68,387	13.4%	36,790	7.2%	398,334	78.0%	7,281	1.4%
	III trimestre	608,979	599,385	98.4%	70,058	11.5%	37,011	6.1%	494,417	81.2%	7,495	1.2%

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

Tra il secondo e il terzo trimestre 2021 il numero di lavoratori in somministrazione è cresciuto del 9% facendo registrare più di 50 mila nuove posizioni lavorative. La crescita maggiore in termini assoluti è stata registrata per gli uomini, con 27.768 nuove posizioni, +8,2% in termini percentuali. Il gruppo delle donne, cresciuto di 22.665 unità ha fatto registrare una variazione maggiore in termini percentuali pari al 10,3%.

Comparando il terzo trimestre 2021 con il medesimo del 2020 emerge una crescita di posizioni lavorative pari al 30,4% su base annua (oltre 141 mila unità in più). In termini assoluti si sono registrate 86.164 nuove posizioni per gli uomini e 55.802 per le donne. Scendendo al dettaglio mensile, a settembre 2021, la variazione congiunturale è stata del 5,3% mentre quella tendenziale del 39%, in crescita rispetto al mese di agosto, quando si è registrata una contrazione tendenziale pari al -3,1%.

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

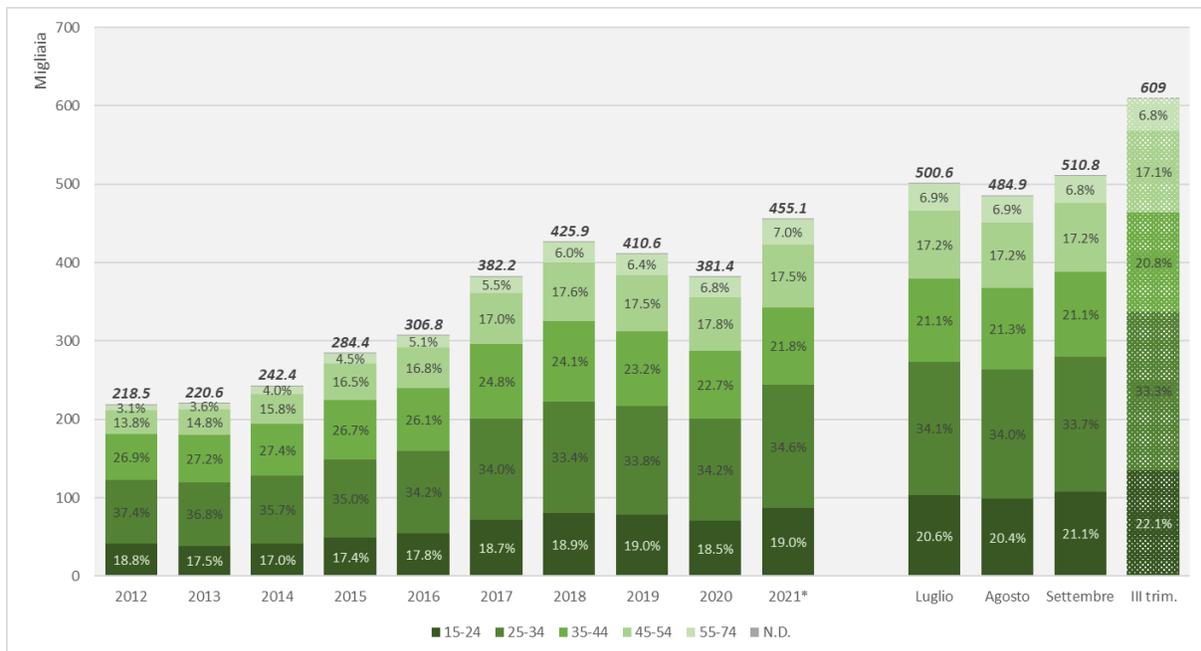
	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Uomini	Luglio	306,657	9,997	3.4%	78,318	34.3%
	Agosto	296,355	-10,302	-3.4%	68,023	29.8%
	Settembre	309,868	13,513	4.6%	68,965	28.6%
	III trimestre	366,776	27,768	8.2%	86,164	30.7%
Donne	Luglio	193,915	2,074	1.1%	46,332	31.4%
	Agosto	188,585	-5,330	-2.7%	41,165	27.9%
	Settembre	200,922	12,337	6.5%	44,590	28.5%
	III trimestre	242,203	22,665	10.3%	55,802	29.9%
Totale	Luglio	500,572	12,071	2.5%	124,651	32.1%
	Agosto	484,939	-15,633	-3.1%	109,187	38.5%
	Settembre	510,790	25,851	5.3%	113,555	39.0%
	III trimestre	608,979	50,434	9.0%	141,967	30.4%

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

Composizione per classi di età

Nel terzo trimestre 2021 il 33,3% (202.527) dei lavoratori in somministrazione aveva tra i 25 e i 34 anni rappresentando la classe d'età con la quota maggiore. Seguono i giovani lavoratori tra i 15 e i 24 anni con il 22,1% (134.752) e quelli tra i 35 e i 44 anni con il 20,8% (126.419). La classe 45-54 anni rappresentava il 17,1% (103.844) mentre quella 55-74 il 6,8% (41.288) degli occupati in somministrazione. Guardando al solo mese di settembre, le quote di ciascuna classe di età risultano essere in linea con il dato trimestrale. Al primo posto troviamo il gruppo 25-34 anni con il 33,7% (172.010) seguito dai gruppi 15-24 e 35-44, entrambi con il 21,1%, chiudono la classifica le due classi di lavoratori più anziani 45-54 e 55-73, rispettivamente con il 17,2% e il 6,8%.

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



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel corso degli anni si è osservato un cambiamento, anche se lieve, della composizione per età dei lavoratori con contratti di agenzia. Infatti, si è assistito ad un aumento della quota di lavoratori più anziani tra i 45 e i 74 anni e ad una contrazione dei lavoratori tra i 25 e i 44 anni, mentre la quota di giovani (15-24) è rimasta sostanzialmente costante nel tempo.

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

Anno	Lavoratori	15-24		25-34		35-44		45-54		55-74	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,530	41,167	18.8%	81,645	37.4%	58,713	26.9%	30,191	13.8%	6,806	3.1%
2013	220,552	38,612	17.5%	81,192	36.8%	59,999	27.2%	32,742	14.8%	7,988	3.6%
2014	242,357	41,210	17.0%	86,624	35.7%	66,295	27.4%	38,410	15.8%	9,795	4.0%
2015	284,361	49,389	17.4%	99,397	35.0%	75,888	26.7%	46,850	16.5%	12,816	4.5%
2016	306,843	54,728	17.8%	104,853	34.2%	80,047	26.1%	51,650	16.8%	15,537	5.1%
2017	382,168	71,533	18.7%	129,804	34.0%	94,819	24.8%	64,978	17.0%	20,975	5.5%
2018	425,919	80,295	18.9%	142,279	33.4%	102,717	24.1%	75,062	17.6%	25,501	6.0%
2019	410,551	78,173	19.0%	138,643	33.8%	95,182	23.2%	72,022	17.5%	26,476	6.4%
2020	381,414	70,714	18.5%	130,446	34.2%	86,609	22.7%	67,726	17.8%	25,866	6.8%
2021*	455,078	86,666	19.0%	157,398	34.6%	99,168	21.8%	79,827	17.5%	31,912	7.0%
Il trimestre 2021											
Luglio	500,572	103,110	20.6%	170,768	34.1%	105,762	21.1%	86,262	17.2%	34,548	6.9%
Agosto	484,939	99,158	20.4%	164,912	34.0%	103,487	21.3%	83,577	17.2%	33,683	6.9%
Settembre	510,790	107,926	21.1%	172,010	33.7%	107,874	21.1%	88,017	17.2%	34,821	6.8%
Trimestre	608,979	134,752	22.1%	202,527	33.3%	126,419	20.8%	103,844	17.1%	41,288	6.8%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.

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

Quella dei giovani tra i 15 e i 24 anni è la classe di lavoratori che ha fatto registrare la variazione congiunturale maggiore tra il secondo e il terzo trimestre 2021 con oltre 23 mila nuove posizioni e un tasso di crescita del 20,8%. Anche nel mese di settembre questa è stata la classe cresciuta maggiormente (+8,8%). Il dato tendenziale conferma la forte crescita di questa classe con oltre 41 mila nuove posizioni nel terzo trimestre 2021 rispetto allo stesso trimestre del 2020 e la maggiore crescita in termini percentuali (+43,9%). La classe 25-34 anni è quella che invece ha visto il maggior incremento in termini assoluti con quasi 47 mila posizioni attive in più e un tasso di crescita del 30,1%. Scendendo nel dettaglio mensile, i giovani tra i 15 e i 24 anni rimangono la classe più dinamica con elevati tassi di crescita, +39,1% nel mese di settembre e una crescita anche superiore al 50% nel mese di luglio. Come per il dato trimestrale, invece, la classe 25-34 è quella che ha mostrato, anche rispetto ai dati mensili, i maggiori incrementi in termini assoluti.

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

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
15-24	Luglio	103,110	6,591	6.8%	34,554	50.4%
	Agosto	99,158	-3,952	-3.8%	28,587	40.5%
	Settembre	107,926	8,768	8.8%	30,348	39.1%
	III trimestre	134,752	23,166	20.8%	41,080	43.9%
25-34	Luglio	170,768	2,008	1.2%	42,737	33.4%
	Agosto	164,912	-5,856	-3.4%	37,590	29.5%
	Settembre	172,010	7,098	4.3%	38,311	28.7%
	III trimestre	202,527	10,452	5.4%	46,904	30.1%
35-44	Luglio	105,762	1,021	1.0%	20,261	23.7%
	Agosto	103,487	-2,275	-2.2%	18,298	21.5%
	Settembre	107,874	4,387	4.2%	19,090	21.5%
	III trimestre	126,419	6,968	5.8%	23,127	22.4%
45-54	Luglio	86,262	1,762	2.1%	18,727	27.7%
	Agosto	83,577	-2,685	-3.1%	16,796	25.2%
	Settembre	88,017	4,440	5.3%	17,583	25.0%
	III trimestre	103,844	7,267	7.5%	21,177	25.6%
55-74	Luglio	34,548	683	2.0%	8,314	31.7%
	Agosto	33,683	-865	-2.5%	7,845	30.4%
	Settembre	34,821	1,138	3.4%	8,132	30.5%
	III trimestre	41,288	2,567	6.6%	9,594	30.3%
Totale	Luglio	500,572	12,071	2.5%	124,651	33.2%
	Agosto	484,939	-15,633	-3.1%	109,187	29.1%
	Settembre	510,790	25,851	5.3%	113,555	28.6%
	III trimestre	608,979	50,434	9.0%	141,967	30.4%

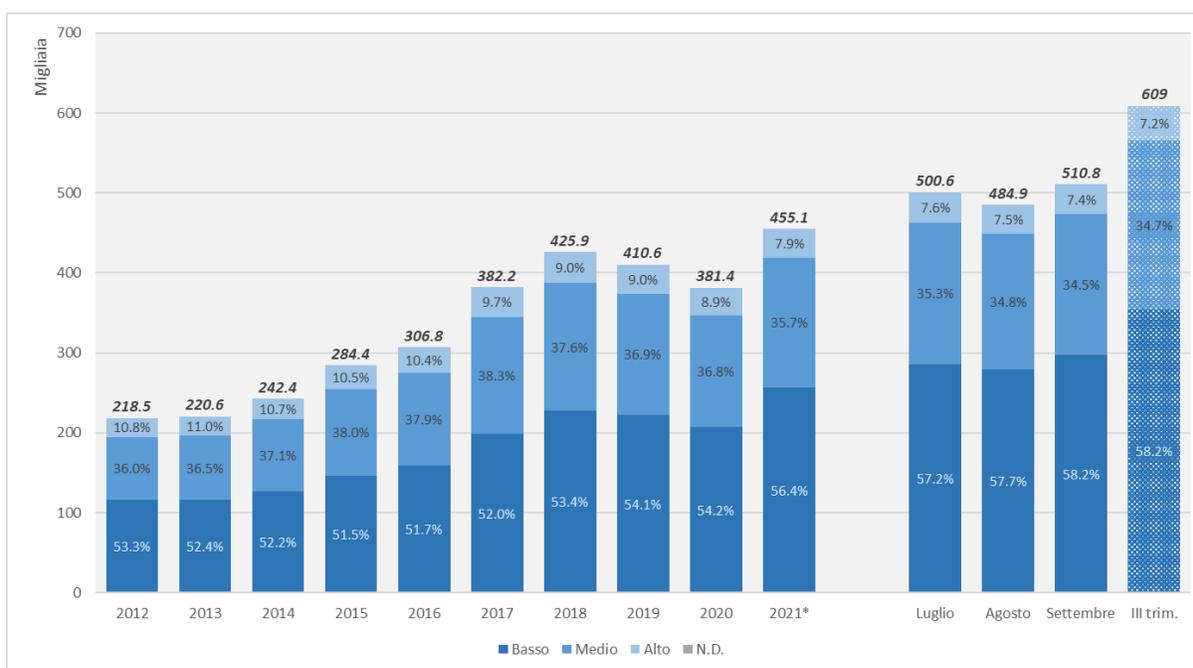
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Composizione per titolo di studio

Il 58,2% dei lavoratori in somministrazione nel terzo trimestre di osservazione aveva un titolo d'istruzione basso pari a 354.198 unità. Quelli con un titolo di studio medio il 34,7% (211.2189), mentre la quota di lavoratori con un titolo di studio alto è stata pari al 7,2% (43.563). Per quanto concerne il solo mese di settembre, invece, le quote rimangono pressoché identiche a quelle riferite al trimestre con 297.063 (58,2%) lavoratori con un titolo d'istruzione basso, 176.131 (34,5%) con uno medio e 37.596 (7,4%) con uno alto.²

² Il livello d'istruzione basso riguarda i lavoratori con al massimo un la licenza media, quello medio i lavoratori con un diploma o titolo d'istruzione secondaria mentre l'ultimo gruppo, con istruzione alta, riguarda i lavoratori con almeno una laurea triennale. Il dato riguardante i livelli d'istruzione fa riferimento al dato più recente disponibile all'interno delle CO.

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



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.
 Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'evoluzione storica mostra come la somministrazione abbia riguardato un numero crescente di lavoratori con livelli bassi d'istruzione. Dal 2012 al 2021, infatti, la quota è cresciuta di oltre tre punti percentuali passando dal 53,3% del 2012 al 56,4% del 2021. La quota dei lavoratori con livelli medi d'istruzione si è invece mantenuta più stabile mentre quella dei lavoratori con elevati livelli d'istruzione è calata passando dal 10,8% del 2012 al 7,9% del 2021.

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

Anno	Lavoratori	Basso		Medio		Alto	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,530	116,413	53.3%	78,614	36.0%	23,503	10.8%
2013	220,552	115,641	52.4%	80,595	36.5%	24,316	11.0%
2014	242,357	126,616	52.2%	89,921	37.1%	25,821	10.7%
2015	284,361	146,480	51.5%	107,970	38.0%	29,912	10.5%
2016	306,843	158,760	51.7%	116,154	37.9%	31,929	10.4%
2017	382,168	198,737	52.0%	146,239	38.3%	37,192	9.7%
2018	425,919	227,316	53.4%	160,281	37.6%	38,323	9.0%
2019	410,551	222,117	54.1%	151,633	36.9%	36,801	9.0%
2020	381,414	206,899	54.2%	140,434	36.8%	34,082	8.9%
2021*	455,078	256,713	56.4%	162,249	35.7%	36,117	7.9%
III trimestre 2021							
Luglio	500,572	286,143	57.2%	176,566	35.3%	37,863	7.6%
Agosto	484,939	279,695	57.7%	168,695	34.8%	36,550	7.5%
Settembre	510,790	297,063	58.2%	176,131	34.5%	37,596	7.4%
Trimestre	608,979	354,198	58.2%	211,218	34.7%	43,563	7.2%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.

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

Tra il secondo e il terzo trimestre 2021 il numero di lavoratori in somministrazione con bassi livelli d'istruzione è cresciuto del 12% facendo registrare 37.895 nuove posizioni attive. I lavoratori con livelli medi sono aumentati del 6,3% con 12.526 nuove posizioni, mentre i lavoratori con laurea sono rimasti sostanzialmente stabili. Questa complessiva stazionarietà riflette la dinamica negativa dei mesi di luglio e di agosto e la crescita registrata nel mese di settembre. Per gli altri due gruppi, invece, la crescita è stata negativa solo nel mese di agosto mentre è stata di segno positivo negli altri due mesi del trimestre considerato.

La variazione tendenziale tra il terzo trimestre 2021 e il corrispettivo trimestre 2020 mostra quasi 100 nuovi lavoratori con un basso livello d'istruzione ed una crescita percentuale del 38,2%. Per i lavoratori con livelli medi d'istruzione la crescita è stata del 23,6% con poco più di 40 mila nuove posizioni mentre per il gruppo di lavoratori con alti livelli d'istruzione la crescita è stata del 9,3% con 3.406 unità in più.

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

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Basso	Luglio	286,143	10,075	3.6%	83,154	41.0%
	Agosto	279,695	-6,448	-2.3%	75,101	36.7%
	Settembre	297,063	17,368	6.2%	79,280	36.4%
	III trimestre	354,198	37,895	12.0%	97,981	38.2%
Medio	Luglio	176,566	2,944	1.7%	38,090	27.5%
	Agosto	168,695	-7,871	-4.5%	31,090	22.6%
	Settembre	176,131	7,436	4.4%	31,213	21.5%
	III trimestre	211,218	12,526	6.3%	40,287	23.6%
Alto	Luglio	37,863	-949	-2.4%	3,406	9.9%
	Agosto	36,550	-1,313	-3.5%	2,997	8.9%
	Settembre	37,596	1,046	2.9%	3,061	8.9%
	III trimestre	43,563	13	0.0%	3,406	9.3%
Totale	Luglio	500,572	12,071	2.5%	124,651	33.2%
	Agosto	484,939	-15,633	-3.1%	109,187	29.1%
	Settembre	510,790	25,851	5.3%	113,555	28.6%
	III trimestre	608,979	50,434	9.0%	141,967	30.4%

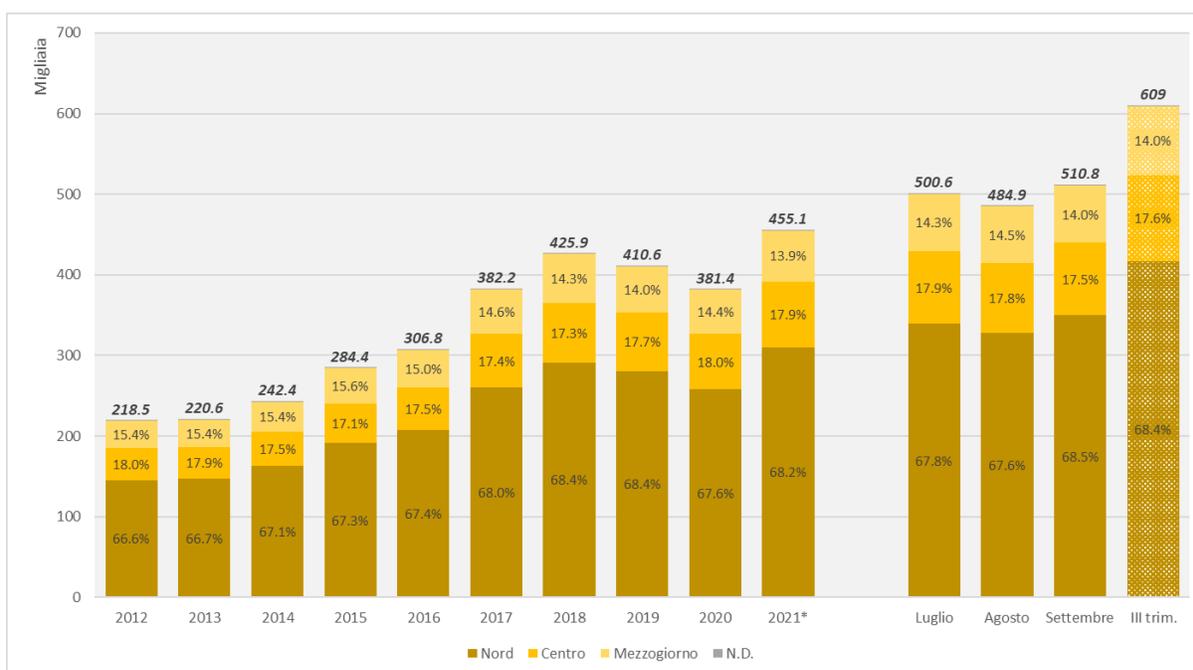
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Composizione per area geografica

I lavoratori in somministrazione lavorano prevalentemente nel Nord del Paese³ con il 68,4% del totale nel terzo trimestre 2021 corrispondente a 416.748 unità. Nel Centro della penisola si concentra il 17,6% (107.042), mentre nel Mezzogiorno il 14% (85.176). Nel mese di settembre la distribuzione è rimasta identica con 349.856 (68,5%) lavoratori nel Nord, 89.551 (17,5%) nel Centro e 71.377 (14%) nel Mezzogiorno. Dal 2012 al 2021 non si sono osservate modifiche nella composizione geografica.

³ Il dato relativo alla collocazione geografica fa riferimento alle aziende (datori di lavoro) utilizzatrici.

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



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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

Anno	Lavoratori	Nord		Centro		Mezzogiorno	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,530	145,508	66.6%	39,301	18.0%	33,721	15.4%
2013	220,552	147,112	66.7%	39,480	17.9%	33,955	15.4%
2014	242,357	162,683	67.1%	42,398	17.5%	37,274	15.4%
2015	284,361	191,427	67.3%	48,670	17.1%	44,264	15.6%
2016	306,843	206,964	67.4%	53,797	17.5%	46,082	15.0%
2017	382,168	259,897	68.0%	66,451	17.4%	55,819	14.6%
2018	425,919	291,188	68.4%	73,732	17.3%	60,976	14.3%
2019	410,551	280,640	68.4%	72,488	17.7%	57,393	14.0%
2020	381,414	257,864	67.6%	68,786	18.0%	54,742	14.4%
2021*	455,078	310,196	68.2%	81,589	17.9%	63,226	13.9%
Il trimestre 2021							
Luglio	500,572	339,287	67.8%	89,733	17.9%	71,539	14.3%
Agosto	484,939	327,932	67.6%	86,496	17.8%	70,499	14.5%
Settembre	510,790	349,856	68.5%	89,551	17.5%	71,377	14.0%
Trimestre	608,979	416,748	68.4%	107,042	17.6%	85,176	14.0%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel terzo trimestre 2021 la crescita congiunturale dei lavoratori in somministrazione nel Nord del paese è stata del 9,4% con 35.971 occupati in più rispetto al trimestre precedente. In termini percentuali la crescita nel Mezzogiorno è stata simile (+9,3%) seppur in termini assoluti le nuove posizioni siano state 7.241, valore quasi identico a quello registrato nel Centro (7.306) dove invece la crescita percentuale è stata del 7,3%. Nel mese di settembre 2021 la crescita congiunturale dei lavoratori nel Nord del paese è stata del 6,7%, corrispondente a circa 40 mila lavoratori somministrati in più rispetto al mese precedente. Nel Centro la crescita è stata del 3,5%, con 7.306 unità in più mentre nel Mezzogiorno questa è stata contenuta, pari all'1,3% con meno di mille nuovi lavoratori rispetto ad agosto.

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

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Nord	Luglio	339,287	7,722	2.3%	88,809	35.5%
	Agosto	327,932	-11,355	-3.3%	78,228	31.3%
	Settembre	349,856	21,924	6.7%	83,148	31.2%
	III trimestre	416,748	35,971	9.4%	103,116	32.9%
Centro	Luglio	89,733	1,346	1.5%	21,749	32.0%
	Agosto	86,496	-3,237	-3.6%	19,084	28.3%
	Settembre	89,551	3,055	3.5%	18,480	26.0%
	III trimestre	107,042	7,306	7.3%	23,835	28.6%
Mezzogiorno	Luglio	71,539	3,003	4.4%	14,085	24.5%
	Agosto	70,499	-1,040	-1.5%	11,901	20.3%
	Settembre	71,377	878	1.2%	11,980	20.2%
	III trimestre	85,176	7,241	9.3%	14,085	21.5%
Totale	Luglio	500,572	12,071	2.5%	124,651	33.2%
	Agosto	484,939	-15,633	-3.1%	109,187	29.1%
	Settembre	510,790	25,851	5.3%	113,555	28.6%
	III trimestre	608,979	50,434	9.0%	141,967	30.4%

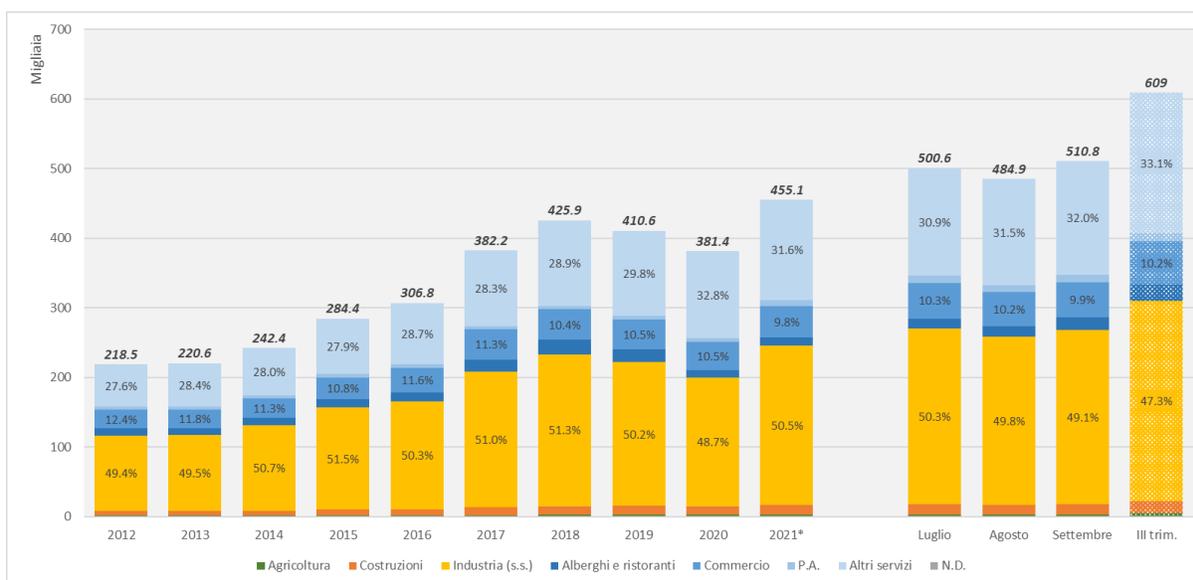
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La crescita tendenziale è stata particolarmente forte nel Nord, sia in termini percentuali (+32,9%), che assoluti, con oltre 100 mila posizioni attive in più nel terzo trimestre 2021 rispetto allo stesso trimestre nel 2020. Nel Centro la crescita percentuale è stata di poco inferiore (+28,6%) con 23.835 posizioni in più, mentre nel Mezzogiorno i nuovi occupati in somministrazione sono stati 12.085 con una crescita percentuale del 21,5%. Guardando al mese di settembre le variazioni percentuali sono in linea con quelle osservate sull'intero trimestre. Nel Nord si sono avute 83.138 (+31,2%) nuove posizioni attive, nel Centro 18.480 (+26%) mentre nel Mezzogiorno 11.980 (+20,2%).

Composizione per settore economico

I lavoratori in somministrazione sono impiegati dagli utilizzatori prevalentemente nel settore dell'industria in senso stretto e nei servizi.⁴ Nel primo gruppo, si colloca il 47,3% dei lavoratori in somministrazione nel terzo trimestre 2021 con oltre 280 mila unità. Nel secondo gruppo confluisce il 33,1% dei lavoratori in somministrazione con poco più di 200 mila unità. Dietro questi due gruppi, con una quota di poco superiore al 10%, si attesta il commercio con 62.075 mila posizioni. Il settore degli alberghi e dei ristoranti conta invece 23.387 lavoratori, pari al 3,8% del totale della somministrazione. Per tale comparto, uno dei più colpiti dagli effetti della crisi pandemica, i dati sono quasi tornati in linea, in termini di occupati, con i livelli pre-pandemici. Il comparto delle costruzioni e della Pubblica Amministrazione (PA) ha quote pari rispettivamente al 2,9% e 1,9%, mentre quello agricolo rappresenta solo lo 0,8% dei lavoratori in somministrazione nel terzo trimestre 2021.

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



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.

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

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

⁴ Il dato relativo alla suddivisione per settori economici fa riferimento alle aziende (datori di lavoro) utilizzatrici.

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

Anno	Lavoratori	Agricoltura		Alberghi e ristoranti		Commercio		Costruzioni		Industria (s.s.)		P.A.		Altri servizi	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,530	1,650	0.8%	10,226	4.7%	27,004	12.4%	6,666	3.1%	108,030	49.4%	4,557	2.1%	60,399	27.6%
2013	220,552	2,002	0.9%	10,271	4.7%	25,962	11.8%	6,093	2.8%	109,106	49.5%	4,583	2.1%	62,536	28.4%
2014	242,357	2,263	0.9%	10,963	4.5%	27,284	11.3%	6,430	2.7%	122,842	50.7%	4,676	1.9%	67,901	28.0%
2015	284,361	1,895	0.7%	12,760	4.5%	30,701	10.8%	8,107	2.9%	146,450	51.5%	5,101	1.8%	79,350	27.9%
2016	306,843	1,849	0.6%	13,069	4.3%	35,692	11.6%	8,921	2.9%	154,296	50.3%	4,858	1.6%	88,159	28.7%
2017	382,168	2,201	0.6%	17,055	4.5%	43,365	11.3%	11,744	3.1%	194,761	51.0%	4,787	1.3%	108,258	28.3%
2018	425,919	2,510	0.6%	20,465	4.8%	44,279	10.4%	12,597	3.0%	218,311	51.3%	4,477	1.1%	123,280	28.9%
2019	410,551	2,799	0.7%	18,638	4.5%	43,010	10.5%	12,930	3.1%	205,996	50.2%	4,921	1.2%	122,259	29.8%
2020	381,414	2,749	0.7%	10,324	2.7%	40,064	10.5%	11,801	3.1%	185,709	48.7%	5,485	1.4%	125,284	32.8%
2021*	455,078	2,740	0.6%	11,749	2.6%	44,454	9.8%	13,808	3.0%	229,710	50.5%	8,690	1.9%	143,929	31.6%
Il trimestre 2021															
Luglio	500,572	3,205	0.6%	14,651	2.9%	51,344	10.3%	14,833	3.0%	251,921	50.3%	9,822	2.0%	154,798	30.9%
Agosto	484,939	2,717	0.6%	14,742	3.0%	49,361	10.2%	14,144	2.9%	241,417	49.8%	9,705	2.0%	152,854	31.5%
Settembre	510,790	3,315	0.6%	18,012	3.5%	50,447	9.9%	14,417	2.8%	250,751	49.1%	10,517	2.1%	163,332	32.0%
Trimestre	608,979	4,804	0.8%	23,387	3.8%	62,075	10.2%	17,817	2.9%	287,768	47.3%	11,349	1.9%	201,780	33.1%

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.

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

Osservando le variazioni congiunturali, il settore dei servizi ha fatto registrare, tra il secondo e il terzo trimestre 2021, la maggior crescita in termini assoluti con 23.517 posizioni attive in più, mentre in termini percentuali la crescita è stata pari al 13,2%. Tuttavia, osservando i singoli mesi si nota come sia quello di luglio che quello di agosto abbiano fatto registrare una contrazione congiunturale, mentre solo quello di settembre ha mostrato una crescita. Un' analoga dinamica ha interessato anche il comparto dell'industria, contrattosi nei mesi di luglio e agosto ma tornato a crescere in chiave congiunturale nel mese di settembre. Guardando all'intero trimestre, invece, l'industria in senso stretto è cresciuta del 5,8% con 15.756 posizioni in più rispetto al secondo trimestre del 2021. Il settore alberghiero e della ristorazione è quello che ha fatto registrare la maggior crescita congiunturale sul trimestre, pari al 29,4%, corrispondente a 5.310 nuove unità in termini assoluti. Una forte crescita in termini percentuali la si è avuta anche per il settore del commercio, cresciuto del 22,2%, con poco più di 1.000 nuove posizioni. Da sottolineare come tale comparto sia stato l'unico a non aver fatto registrare una contrazione congiunturale nel mese di agosto, contrazione presente invece nel mese di luglio.

Osservando le variazioni tendenziali per il terzo trimestre 2021, la maggior crescita in termini assoluti si è avuta per il settore dell'industria con quasi 75 mila posizioni in più rispetto al terzo trimestre 2020, in termini percentuali la crescita è stata del 35,2%. Il settore dei servizi è il secondo in termini di crescita con 38.532 posizioni in più, ovvero +23,6%. Il settore degli alberghi e dei ristoranti nonché quello della P.A. sono quelli con la maggior crescita percentuale, pari rispettivamente al 66,3% e al 79,4%.

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

	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
Agricoltura	Luglio	3,205	7	2.5%	377	13.3%
	Agosto	2,717	-488	-3.1%	-306	-10.1%
	Settembre	3,315	598	5.3%	-111	-3.2%
	III trimestre	4,804	702	17.1%	-45	-0.9%
Alberghi e ristoranti	Luglio	14,651	-65	0.2%	6,253	74.5%
	Agosto	14,742	91	-15.2%	5,310	56.3%
	Settembre	18,012	3,270	22.0%	6,689	59.1%
	III trimestre	23,387	5,310	29.4%	9,327	66.3%
Commercio	Luglio	51,344	1,346	-0.4%	11,018	27.3%
	Agosto	49,361	-1,983	0.6%	8,183	19.9%
	Settembre	50,447	1,086	22.2%	8,938	21.5%
	III trimestre	62,075	4,283	7.4%	11,407	22.5%
Costruzioni	Luglio	14,833	-254	2.7%	2,704	22.3%
	Agosto	14,144	-689	-3.9%	2,249	18.9%
	Settembre	14,417	273	2.2%	2,015	16.2%
	III trimestre	17,817	169	1.0%	2,763	18.4%
Industria (s.s.)	Luglio	251,921	8,177	-1.7%	69,869	38.4%
	Agosto	241,417	-10,504	-4.6%	61,971	34.5%
	Settembre	250,751	9,334	1.9%	61,971	32.8%
	III trimestre	287,768	15,756	5.8%	74,958	35.2%
P.A.	Luglio	9,822	-487	3.4%	4,544	86.1%
	Agosto	9,705	-117	-4.2%	4,602	90.2%
	Settembre	10,517	812	3.9%	4,764	82.8%
	III trimestre	11,349	695	6.5%	5,024	79.4%
Altri servizi	Luglio	154,798	3,348	-4.7%	29,887	23.9%
	Agosto	152,854	-1,944	-1.2%	27,176	21.6%
	Settembre	163,332	10,478	8.4%	29,289	21.9%
	III trimestre	201,780	23,517	13.2%	38,532	23.6%
Totale	Luglio	500,572	12,071	2.2%	124,651	33.2%
	Agosto	484,939	-15,633	-1.3%	109,187	29.1%
	Settembre	510,790	25,851	6.9%	113,555	28.6%
	III trimestre	608,979	50,434	9.0%	141,967	30.4%

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

Composizione per gruppi professionali

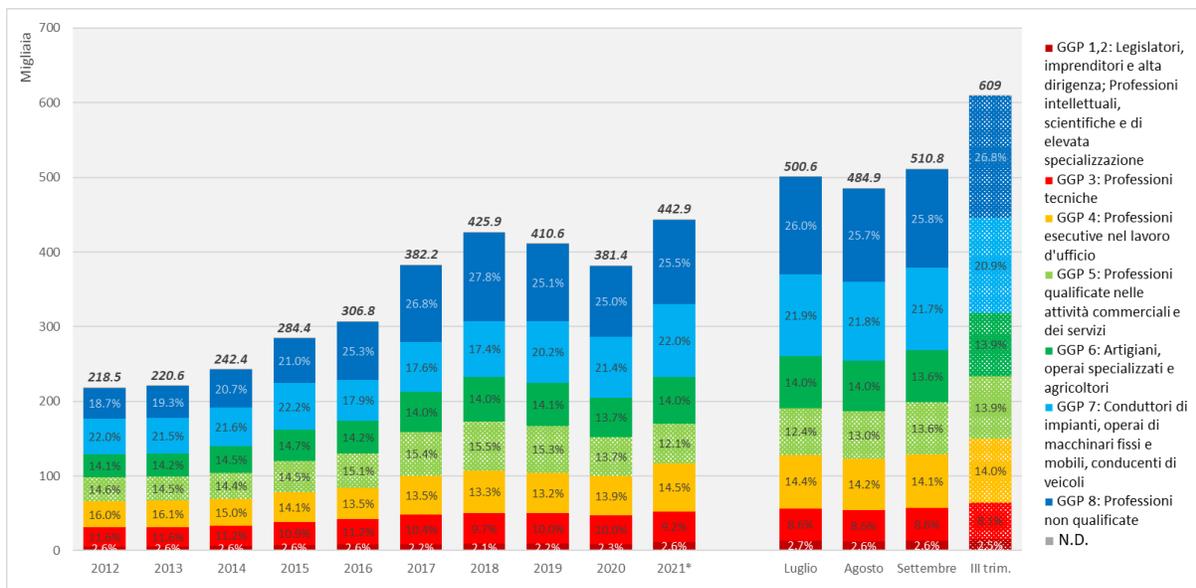
Per quanto riguarda l'analisi per tipo di professione, nel Grafico 7 e nella Tabella 12 viene riportata la composizione degli occupati in somministrazione per Grandi Gruppi Professionali (GGP)⁵. Nel terzo trimestre 2021 oltre 160 mila lavoratori risultavano essere occupati tra le *professioni non qualificate* (GGP 8) rappresentando il 26,8% del totale degli occupati in somministrazione. Al secondo posto, in termini di quote, vi sono i *conduttori di impianti, gli operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli* (GGP 7) con il 20,9% (127,303). A seguire si trovano le *professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* (GGP 4) con il 14% (85,404), le

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

professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi (GGP 5) e gli artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori (GGP 6), entrambe con il 13,9% del totale (rispettivamente 84.416 e 84.604). Concludono le professioni tecniche (GGP 3) con l'8,1% (49.134) e quelle altamente specializzate (GGP 2) - quest'ultime accorpate con quelle del primo GGP comprendente principalmente organi dirigenziali (GGP 1) - con il 2,5% (15.028).

Passando al dato mensile la composizione risulta essere simile, seppur emergano delle leggere differenze dettate dalla maggior presenza, nell'arco di tre mesi, di contratti a breve durata principalmente appartenenti ai GGP8 e GGP5. Proprio per questi gruppi, infatti, le quote sul totale sono risultate essere pari rispettivamente al 24,4% (124.618) e al 12% (61.354) nel mese di settembre. Per i restanti gruppi le quote sono così distribuite: 20,6% (105.235) per il GGP7, 13,4% (68.231) per il GGP6, 14,1% (71.773) per il GGP4, 8,5% (43.440) per il GGP3 e 2,7% (13.767) per i primi due GGP.

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



Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.
 Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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

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

Anno	Lavoratori	GGP 1, 2		GGP 3		GGP 4		GGP 5		GGP 6		GGP 7		GGP 8	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	218,530	5,585	2.6%	25,411	11.6%	34,962	16.0%	31,998	14.6%	30,861	14.1%	47,982	22.0%	40,970	18.7%
2013	220,552	5,706	2.6%	25,689	11.6%	35,486	16.1%	31,870	14.5%	31,335	14.2%	47,508	21.5%	42,585	19.3%
2014	242,357	6,214	2.6%	27,079	11.2%	36,325	15.0%	34,856	14.4%	35,051	14.5%	52,311	21.6%	50,226	20.7%
2015	284,361	7,450	2.6%	30,995	10.9%	40,119	14.1%	41,099	14.5%	41,662	14.7%	63,092	22.2%	59,688	21.0%
2016	306,843	8,029	2.6%	34,456	11.2%	41,299	13.5%	46,467	15.1%	43,563	14.2%	55,061	17.9%	77,770	25.3%
2017	382,168	8,509	2.2%	39,886	10.4%	51,433	13.5%	58,988	15.4%	53,332	14.0%	67,277	17.6%	102,612	26.8%
2018	425,919	8,851	2.1%	41,393	9.7%	56,802	13.3%	66,175	15.5%	59,756	14.0%	74,310	17.4%	118,515	27.8%
2019	410,551	9,012	2.2%	40,929	10.0%	54,134	13.2%	62,804	15.3%	57,733	14.1%	82,874	20.2%	102,962	25.1%
2020	381,414	8,639	2.3%	38,077	10.0%	53,137	13.9%	52,065	13.7%	52,395	13.7%	81,550	21.4%	95,457	25.0%
2021*	442,854	11,713	2.6%	40,809	9.2%	64,045	14.5%	53,603	12.1%	62,011	14.0%	97,571	22.0%	113,018	25.5%
III trimestre 2021															
Luglio	500,572	13,442	2.7%	43,004	8.6%	71,949	14.4%	62,075	12.4%	70,259	14.0%	109,571	21.9%	130,189	26.0%
Agosto	484,939	12,714	2.6%	41,659	8.6%	69,037	14.2%	63,044	13.0%	67,990	14.0%	105,833	21.8%	124,579	25.7%
Settembre	510,790	13,533	2.6%	43,752	8.6%	72,001	14.1%	69,583	13.6%	69,394	13.6%	110,650	21.7%	131,794	25.8%
Trimestre	608,979	15,028	2.5%	49,134	8.1%	85,404	14.0%	84,416	13.9%	84,604	13.9%	127,303	20.9%	163,007	26.8%

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: Conduuttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli. GGP 8: Professioni non qualificate.

Nota: i dati annuali sono calcolati come media dello stock mensile; * i dati relativi al 2021 arrivano al III trimestre.

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

Osservando le variazioni congiunturali, i due gruppi professionali che hanno fatto registrare la maggior crescita, sia in termini assoluti che percentuali, sono stati il GGP8 e il GGP5 rispettivamente con il 12,3% e il 16% e con 17.894 e 11.668 nuove posizioni attive rispetto al secondo trimestre 2021. La crescita per il GGP7 è stata dell'8,4% (+9.835), del GGP6 del 7,5% (+5.934) e per il GGP4 del 5,2% (+4.212). Più contenute sono state le crescite congiunturali per i primi gruppi professionali con il GGP3 cresciuto del 1,1% (+514) e i primi due gruppi (GGP 1 e 2) assieme cresciuti del 2,6% (+377). Per quanto concerne le variazioni tendenziali, il GGP8 e il GGP7 sono quelle che hanno fatto registrare le variazioni nette maggiori, rispettivamente con 39.117 e 31.506 posizioni attive in più rispetto al terzo trimestre 2020. In termini percentuali la loro crescita è stata simile, rispettivamente del 31,6% e del 32,9%. Il GGP3 è quello che tra tutti ha fatto registrare la minor crescita in termini percentuali, pari al 13,8%, con un incremento in termini assoluti di poco inferiore alle 6.000 unità. Una crescita simile in termini assoluti è osservabile nel gruppo delle professioni altamente specializzate (GGP 1 e 2) con 5.213 nuove posizioni attive dopo un anno. Tuttavia, a queste si associa una crescita percentuale decisamente elevata pari al 53,1% che nel solo mese di settembre è arrivata ad essere pari al 58,2%.

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

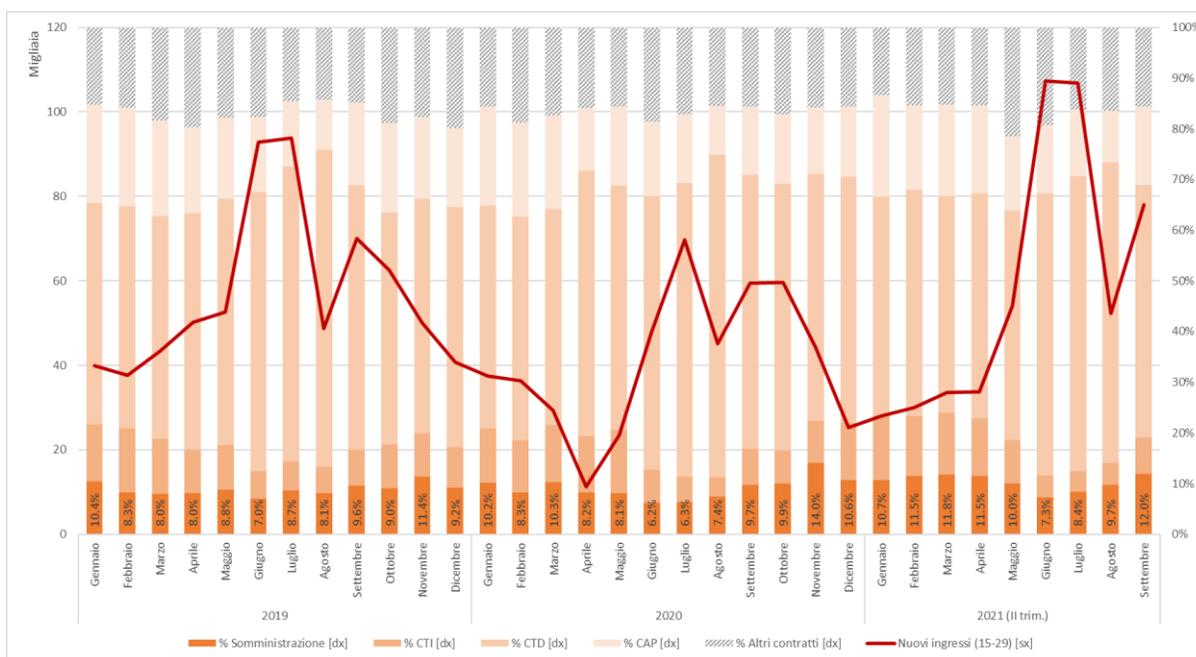
	Periodo	Lavoratori	Var. Congiunturale		Var. Tendenziale	
			Ass.	%	Ass.	%
GGP 1, 2	Luglio	13,442	-325	-2.4%	4,667	53.2%
	Agosto	12,714	-728	-5.4%	4,400	52.9%
	Settembre	13,533	819	6.4%	4,979	58.2%
	III trimestre	15,028	377	2.6%	5,213	53.1%
GGP 3	Luglio	43,004	-436	-1.0%	4,940	13.0%
	Agosto	41,659	-1,345	-3.1%	4,531	12.2%
	Settembre	43,752	2,093	5.0%	5,915	15.6%
	III trimestre	49,134	514	1.1%	5,954	13.8%
GGP 4	Luglio	71,949	176	0.2%	18,330	34.2%
	Agosto	69,037	-2,912	-4.0%	16,374	31.1%
	Settembre	72,001	2,964	4.3%	17,466	32.0%
	III trimestre	85,404	4,212	5.2%	21,359	33.3%
GGP 5	Luglio	62,075	721	1.2%	12,772	25.9%
	Agosto	63,044	969	1.6%	12,552	24.9%
	Settembre	69,583	6,539	10.4%	15,574	28.8%
	III trimestre	84,416	11,668	16.0%	19,591	30.2%
GGP 6	Luglio	70,259	2,028	3.0%	17,979	34.4%
	Agosto	67,990	-2,269	-3.2%	15,665	29.9%
	Settembre	69,394	1,404	2.1%	14,469	26.3%
	III trimestre	84,604	5,934	7.5%	19,240	29.4%
GGP 7	Luglio	109,571	4,336	4.1%	29,985	37.7%
	Agosto	105,833	-3,738	-3.4%	26,663	33.7%
	Settembre	110,650	4,817	4.6%	26,299	31.2%
	III trimestre	127,303	9,835	8.4%	31,506	32.9%
GGP 8	Luglio	130,189	5,571	4.5%	35,991	38.2%
	Agosto	124,579	-5,610	-4.3%	29,016	30.4%
	Settembre	131,794	7,215	5.8%	28,866	28.0%
	III trimestre	163,007	17,894	12.3%	39,117	31.6%
Totale	Luglio	500,572	12,071	2.5%	124,651	33.2%
	Agosto	484,939	-15,633	-3.1%	109,187	29.1%
	Settembre	510,790	25,851	5.3%	113,555	28.6%
	III trimestre	608,979	50,434	9.0%	141,967	30.4%

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.

I nuovi ingressi nel mercato del lavoro

Grafico 8 Giovani lavoratori (15-29 anni) al loro primo ingresso nel sistema delle CO per tipologia contrattuale (serie mensile dal 2019 al III trim. 2021)



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

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

Nel Grafico 8 viene riportato (linea rossa, asse sinistro) l'andamento nel numero di giovani lavoratori, tra i 15 e i 29 anni, al loro primo ingresso nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (CO). Considerando il range di età considerato 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 considerati⁶. A tale andamento viene inoltre associata (asse destro) la quota di quattro principali tipologie contrattuali: contratto a tempo determinato (CTD)⁷, contratto a tempo indeterminato (CTI), contratto di apprendistato (CAP), contratto di somministrazione (Somministrazione). Pertanto, fatto 100 il numero di nuovi ingressi per ciascun mese, si può apprezzare la percentuale di lavoratori "entrati" nel mondo del lavoro attraverso le agenzie per il lavoro.

⁶ Il dato non tiene conto dei tirocini professionalizzanti.

⁷ 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).

Si noti come, dopo il forte calo registrato nel secondo trimestre 2020 per via della pandemia, il numero assoluto di giovani lavoratori che mensilmente entra per la prima volta nel mercato del lavoro (prima attivazione registrata nel sistema delle CO) sia tornato a salire, al netto della componente stagionale. A ciò è seguito anche un aumento della quota di giovani lavoratori entrati nel mondo del lavoro tramite contratti di agenzia. Nel novembre 2020, infatti, la quota è arrivata al 14% e si è tenuta sopra il 10% nell'intero primo semestre del 2021. Infine, dopo un calo nei mesi di giugno, luglio e agosto, a settembre la quota è nuovamente salita al 12%, livello superiore di oltre due punti percentuali rispetto allo stesso mese sia del 2019 che del 2020.

Tabella 14 Nuovi ingressi in somministrazione per genere (III trim. 2021, serie mensile)

		Lavoratori		Giovani (15-29 anni)		Laureati		Tempo determinato	
		Lav.	% su tot.*	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
Uomini	Luglio	21,431	7.0%	15,457	72.1%	975	4.5%	20,969	97.8%
	Agosto	12,799	4.3%	10,732	83.9%	520	4.1%	12,552	98.1%
	Settembre	22,568	7.3%	17,024	75.4%	1,021	4.5%	22,217	98.4%
	III trimestre	56,797	15.5%	43,212	76.1%	2,516	4.4%	55,738	98.1%
Donne	Luglio	15,457	8.0%	7,131	46.1%	1,255	8.1%	15,236	98.6%
	Agosto	10,732	5.7%	4,778	44.5%	949	8.8%	10,647	99.2%
	Settembre	17,024	8.5%	8,255	48.5%	1,391	8.2%	16,790	98.6%
	III trimestre	43,212	17.8%	20,163	46.7%	3,595	8.3%	42,673	98.8%
Totale	Luglio	36,888	7.4%	19,793	53.7%	2,230	6.0%	36,205	98.1%
	Agosto	23,530	4.9%	11,967	50.9%	1,469	6.2%	23,199	98.6%
	Settembre	39,592	7.8%	21,749	54.9%	2,412	6.1%	39,007	98.5%
	III trimestre	100,009	16.4%	53,508	53.5%	6,110	6.1%	98,410	98.4%

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 12 riporta il numero di nuovi ingressi nella somministrazione nell'ultimo trimestre di riferimento. Guardando all'intero terzo trimestre, ci sono stati 100 mila nuovi lavoratori nella somministrazione (lavoratori registrati per la prima volta nel sistema Unisomm) che rappresentavano il 16,4% dell'intero stock dei lavoratori con contratti d'agenzia. Di questi 100 mila nuovi ingressi il 57% (56.797) era di sesso maschile mentre 43% (43.212) di sesso femminile. Più della metà (53,5%) sono lavoratori tra i 15 e i 29 anni e quasi la totalità (98,4%) ha avuto come primo contratto un'assunzione a tempo determinato. Nel mese di settembre sono stati occupati circa 40 mila nuovi lavoratori nella somministrazione (lavoratori registrati per la prima volta nel sistema Unisomm), il 7,8% del totale degli occupati in somministrazione. L'ingresso avviene nel 98,5% dei casi attraverso un contratto di somministrazione a termine. Di questi nuovi ingressi, 22.568 erano uomini (57%) e 17.024 donne (43%). Il 54,9% dei nuovi ingressi riguardava giovani lavoratori compresi tra i 15 e i 29 anni, specie tra gli uomini, dove la quota è salita al 75,4% (48,5% per le donne). Infine, il 6,1% dei nuovi ingressi aveva almeno un titolo di laurea, specie per le donne, dove la quota per settembre 2021 è stata dell'8,2% (4,5% per gli uomini).

Approfondimento: le storie lavorative di giovani e lavoratori over 50

Si approfondisce qui l'analisi su due macrocategorie di lavoratori: i giovani e i lavoratori over 50. Sono categorie considerate di particolare interesse perché collocate nell'alveo dei lavoratori cd. "fragili". Per entrambi i gruppi l'approfondimento si concentra anche sulle differenze di genere.

L'analisi focalizzata sui giovani studia i lavoratori dai 15 ai 29 anni a partire dalla loro prima attivazione all'interno del sistema delle CO⁸ e segue i loro percorsi lavorativi entro specifici archi temporali di riferimento e, in particolar modo, sino al raggiungimento, ove ciò avvenga, di un contratto a tempo indeterminato (CTI)⁹. Inoltre, nell'analizzare tali percorsi lavorativi, si tiene conto dell'eventuale passaggio (totale o parziale) del singolo lavoratore nel sistema Unisomm, quindi della sottoscrizione di contratti di somministrazione¹⁰.

L'analisi focalizzata invece sugli over 50 considera i lavoratori dai 50 ai 60 anni dal primo evento di interruzione lavorativa (cessazione di un rapporto)¹¹ e se ne studia la storia nei due anni successivi, con particolare attenzione alle probabilità di rientro nel mercato del lavoro. Anche in questo caso, si propone una differenziazione volta evidenziare diversità nelle storie lavorative date dal passaggio o meno nel sistema Unisomm.

In entrambi i casi le storie lavorative analizzate sono state ricostruite *ad hoc* al fine di sterilizzare eventuali sovrapposizioni contrattuali che potessero distorcere i risultati delle analisi.

Giovani dopo l'ingresso nel mercato del lavoro

Nel Grafico 9 viene riportata la percentuale di lavoratori tra i 15 e i 29 anni che, ad un anno dall'ingresso nel mercato del lavoro, ha sottoscritto almeno un contratto a tempo indeterminato. I lavoratori sono stati quindi suddivisi in due gruppi in base alla loro storia lavorativa avuta nei 365 giorni successivi alla loro prima attivazione nelle CO:

- qualora il lavoratore abbia unicamente sottoscritto contratti direttamente subordinati, questo è stato identificato come "solo Unilav" (barra grigia);

⁸ Questa, come discusso nel Grafico 8, può rappresentare l'ingresso di tali lavoratori nel mercato del lavoro.

⁹ 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 tempo indeterminato); I.01.00 (Lavoro dipendente nella P.A. a tempo indeterminato); N.01.00 (Lavoro a tempo indeterminato con piattaforma).

¹⁰ Si ipotizza che la prima attivazione nelle CO per i lavoratori tra i 15 e i 29 anni possa corrispondere al loro effettivo ingresso nel mondo del lavoro. Tuttavia, poiché il sistema delle CO è divenuto obbligatorio per tutte le regioni solo a partire dal 2009, i dati relativi agli anni precedenti e quelli riferiti ai lavoratori relativamente più anziani, potrebbero mostrare alcune incoerenze. Inoltre, il campione non tiene conto di eventuali contratti di tirocinio.

¹¹ Non vengono considerate le cessazioni per causa di morte o pensionamento.

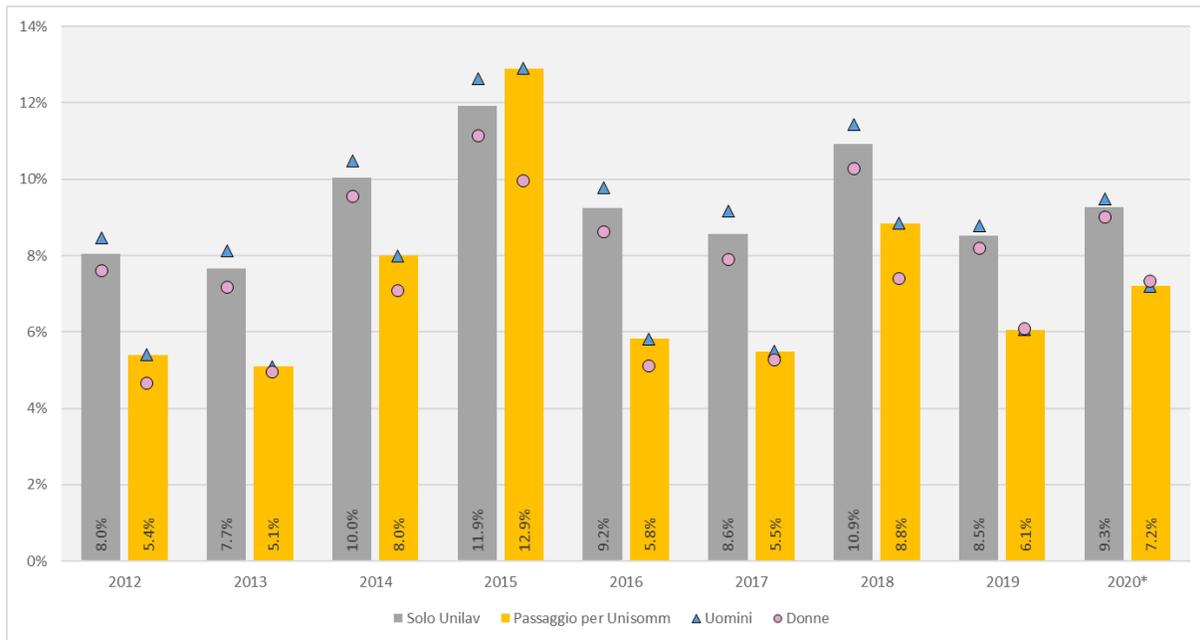
- diversamente, qualora abbia sottoscritto almeno un contratto di agenzia - e quindi abbiano avuto l'attivazione di una o più missioni -, questo è stato identificato come "passaggio per Unisomm" (barra gialla).

Poiché il fine dell'esercizio è quello di verificare la quota di giovani lavoratori che riesce a raggiungere un CTI ad un anno dall'ingresso nel mercato del lavoro, tale suddivisione mira a capire se e come il passaggio per la somministrazione possa aver favorito le carriere lavorative dei giovani lavoratori. Da ultimo, poiché l'analisi è focalizzata sull'analisi dei percorsi lavorativi dei giovani entrati nel mercato del lavoro con contratti principalmente a termine, sono stati esclusi dall'analisi i giovani entrati nel mercato del lavoro direttamente con un CTI.

Nel Grafico 9 viene mostrata la percentuale di lavoratori che arriva a sottoscrivere un contratto a tempo indeterminato ad un anno dall'ingresso nel mercato del lavoro (escludendo i lavoratori entrati direttamente con un CTI). Ad esempio, per il 2015¹² l'11.9% dei lavoratori passati solo per Unilav è arrivata a sottoscrivere un CTI entro un anno dal loro primo contratto. La percentuale è stata di un punto percentuale superiore (12.9%) per i lavoratori con almeno un'esperienza nella somministrazione. Il 2015 ha rappresentato l'anno con le percentuali maggiori di giovani lavoratori arrivati a raggiungere un CTI entro un anno, risultato certamente favorito dagli interventi legati al c.d. *Jobs Act* e gli sgravi previsti dalla legge di bilancio 2015 (L. 23 dicembre 2014, n. 190). Nell'arco temporale considerato (2012-2020) la media per i lavoratori transitati unicamente per Unilav è pari al 9,4% mentre è pari al 7,9% per quelli transitati almeno una volta nelle agenzie per il lavoro. Pertanto, i giovani lavoratori con esperienze nella somministrazione mostrano probabilità leggermente inferiori di raggiungere una cosiddetta stabilità - da intendersi come raggiungimento di un CTI - nel breve periodo (1 anno) dall'ingresso nel mondo del lavoro. Guardando alle differenze di genere, indipendentemente dal percorso lavorativo intrapreso, le percentuali sono maggiori per gli uomini rispetto alle donne: nel gruppo dei lavoratori transitati per la somministrazione la percentuale per gli uomini è pari in media al 7.9% contro il 6.4% delle donne; per coloro che invece non sono transitati nella somministrazione la media per gli uomini è del 9.8% contro l'8.8% delle donne.

¹² Lavoratori che hanno avuto la loro prima attivazione nelle CO nel 2015.

Grafico 9 Giovani lavoratori (15-29) che raggiungono un CTI ad un anno dall'ingresso nel mercato del lavoro, per genere (2012-2020)



Note: * l'orizzonte temporale considerato si estende sino alla fine del III trimestre 2021 (30 settembre 2021). Sono stati esclusi dall'analisi i lavoratori la cui prima attivazione nelle CO risulta essere un CTI.

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

La stabilità è anche da intendersi come continuità lavorativa ed è dunque interessante osservare anche la percentuale di lavoratori che ad un anno dalla loro prima contrattualizzazione risulta essere ancora effettivamente attiva (Grafico 10). I giovani lavoratori passati almeno una volta nell'universo Unisomm risultano avere maggiori probabilità di essere ancora impiegati. Sull'intero periodo considerato, la probabilità di ottenere stabilità lavorativa - intesa qui come permanenza attiva nel mercato del lavoro - per i giovani che hanno avuto esperienze nel mondo della somministrazione, è di circa 5,4 punti percentuali superiore rispetto a quello dei lavoratori passati unicamente per l'universo Unilav. Negli anni presi ad esame la differenza tra i due gruppi è sempre superiore ai 4 punti percentuali fatta eccezione per il 2019 dove questa si riduce a poco più di un punto. Un anno, questo, caratterizzato non solo dagli effetti del c.d. Decreto Dignità ma anche e soprattutto dagli effetti della pandemia che hanno riguardato il 2020. Infine, è da sottolineare come nonostante i lavoratori con esperienze nella somministrazione mostrino maggiori probabilità di essere attivi ad un anno dal loro ingresso, in questo gruppo emerge una forte disparità di genere. Ciò appare attribuibile alla particolare composizione per genere del lavoro in somministrazione. Le donne risultano infatti prevalentemente occupate nel commercio e nei servizi, dove i contratti sono generalmente di minor durata. Al contrario, l'occupazione maschile in

somministrazione è fortemente concentrata nel comparto industriale, caratterizzato - in media - da contratti a termine di maggior durata¹³.

Grafico 10 Giovani lavoratori (15-29) attivi ad un anno dall'ingresso nel mercato del lavoro, per genere (2012-2020)



Note: * l'orizzonte temporale considerato si estende sino alla fine del III trimestre 2021 (30 settembre 2021). Sono stati esclusi dall'analisi i lavoratori la cui prima attivazione nelle CO risulta essere un CTI.

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

L'ultimo esercizio è riferito all'analisi di cosa avviene successivamente all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. La Tabella 15 mostra le percentuali di giovani tra i 15 e i 29 anni che effettivamente arriva a sottoscrivere almeno un contratto a tempo indeterminato. In questo caso l'orizzonte temporale di riferimento si estende sino al termine del terzo trimestre 2021 (ultimo dato disponibile). Ciò implica che ciascun anno debba essere considerato a sé stante ed una comparazione non è propriamente corretta¹⁴. Ciononostante, emergono alcuni risultati interessanti. I giovani lavoratori con almeno un contratto di agenzia sottoscritto entro un anno dalla prima attivazione nelle CO tende ad avere maggiori probabilità di trovare un CTI nella sua carriera lavorativa rispetto a chi nel primo anno ha avuto solo esperienze direttamente subordinate. In tutti gli anni considerati le percentuali del gruppo Unisomm sono sempre maggiori rispetto al gruppo Unilav seppur la forbice si assottigli all'aumentare dell'anno analizzato sino al 2019, unico anno per il quale, invece, la percentuale è maggiore per il gruppo

¹³ Il medesimo esercizio mostrato nel Grafico 10, effettuato considerando tutti i giovani lavoratori (anche coloro entrati con un CTI come prima attivazione nelle CO), mostra comunque maggiori probabilità di essere attivi ad un anno dall'ingresso per i lavoratori transitati per le agenzie del lavoro.

¹⁴ Quanto più l'anno preso ad esame è distante dall'ultimo dato analizzato (III trimestre 2021), tanto più le probabilità saranno elevate per via del maggior arco temporale considerato nell'analisi.

Unilav. I lavoratori transitati per le agenzie del lavoro mostrano un numero medio di attivazioni necessarie prima del raggiungimento di un CTI generalmente quasi doppio rispetto a quello richiesto per chi transita unicamente per Unilav. In maniera simile anche il numero medio di giornate di lavoro necessarie è maggiore. Un dato, questo, che spiega la minor probabilità nel breve periodo di raggiungere un CTI per i giovani lavoratori transitati per la somministrazione (Grafico 9). Infine, guardando ai dati differenziati per genere, emerge come nel gruppo della somministrazione il differenziale tra uomini e donne nella probabilità di raggiungimento di un CTI sia relativamente maggiore rispetto al gruppo Unilav. Lo stesso si può dire anche per il numero medio di attivazioni ma non quello del numero medio di giorni lavorati. Infatti, le donne transitate nella somministrazione raggiungono un CTI con in media meno giorni di quanti non ne siano necessari per le donne in Unilav.

Tabella 15 Raggiungimento di un CTI da parte di giovani lavoratori (15-29) ad un anno dall'ingresso nel mercato del lavoro, percentuali, numero di attivazioni medie e numero di giornate lavorate medie (2012-2019)

		Raggiungimento di un CTI			Numero di attivazioni (media)			Giorni lavorati (media)		
		Tot.	Unilav	Unisomm*	Tot.	Unilav	Unisomm*	Tot.	Unilav	Unisomm*
Totale	2012	56.0%	54.9%	67.8%	4.86	4.48	8.25	810.16	795.34	942.26
	2013	55.3%	53.9%	69.1%	4.81	4.34	8.42	808.38	798.7	882.73
	2014	56.0%	54.6%	68.5%	4.32	3.88	7.53	774.89	763.66	855.32
	2015	52.6%	50.8%	64.4%	4.16	3.65	6.9	750.53	738.33	815.53
	2016	50.1%	48.9%	57.8%	3.77	3.27	6.48	791.14	778.37	860.41
	2017	44.9%	44.3%	48.8%	3.32	2.92	5.59	745.66	737.93	788.95
	2018	38.9%	38.6%	40.9%	2.64	2.38	4.27	706.87	701.41	741.34
	2019	32.1%	32.5%	29.3%	2.08	1.88	3.69	715.12	714.2	722.5
Uomini	2012	58.0%	56.6%	71.8%	4.7	4.28	8.02	803.29	784.09	955.41
	2013	57.1%	55.5%	72.0%	4.77	4.26	8.3	806.33	792.39	902.37
	2014	57.9%	56.1%	72.1%	4.24	3.78	7.03	781.4	766.74	870.16
	2015	54.6%	52.4%	67.3%	4.16	3.62	6.67	750.45	736.09	817.1
	2016	52.2%	50.6%	61.3%	3.79	3.25	6.26	801.43	783.57	883.87
	2017	47.6%	46.7%	52.1%	3.32	2.9	5.35	755.24	745.03	804.62
	2018	41.1%	40.9%	42.9%	2.69	2.43	4.2	718.31	710.58	762.8
	2019	34.5%	35.1%	31.2%	2.12	1.9	3.75	736.83	734.75	752.29
Donne	2012	53.9%	53.2%	62.8%	5.04	4.69	8.56	817.81	807.55	923.66
	2013	53.3%	52.2%	65.2%	4.86	4.43	8.59	810.76	805.84	854.26
	2014	53.8%	53.0%	63.1%	4.42	3.98	8.38	767.05	760.13	829.83
	2015	50.3%	49.0%	59.9%	4.17	3.69	7.29	750.62	741.03	812.87
	2016	47.5%	46.9%	52.2%	3.75	3.29	6.9	777.58	771.92	816.76
	2017	41.8%	41.6%	43.6%	3.32	2.94	6.03	732.81	728.92	760.08
	2018	36.1%	35.9%	37.7%	2.57	2.32	4.41	690.46	688.66	703.56
	2019	29.1%	29.5%	26.5%	2.03	1.86	3.59	683.47	684.96	669.78

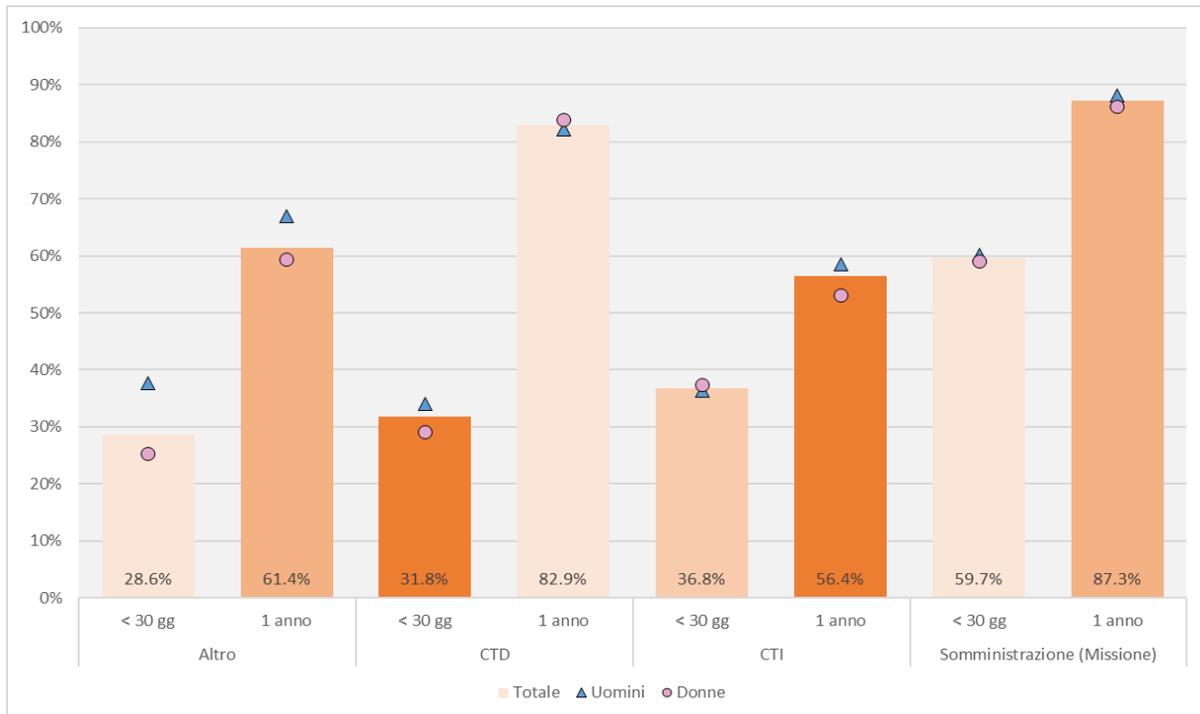
Note: * si considerano i lavoratori che ad un anno dalla loro prima attivazione siano passati almeno una volta nell'universo Unisomm. Sono stati esclusi dall'analisi i lavoratori la cui prima attivazione nelle CO risulta essere un CTI. Per via del relativamente breve orizzonte temporale, dall'analisi è stato escluso il 2020.

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

Lavoratori tra 50 e 60 anni dopo una cessazione lavorativa

Questa seconda analisi mira ad analizzare i soggetti che hanno registrato un'interruzione della loro carriera lavorativa in età avanzata (tra 50 e 60 anni), caratterizzati, pertanto, da intrinseche difficoltà nel rientrare nel mercato del lavoro¹⁵.

Grafico 11 Lavoratori tra 50 e 60 anni e tasso di rientro per tipologia contrattuale e genere (2015-2019)



Note: CTD sta per contratto a termine; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; nel caso della somministrazione si considera come separazione non la cessazione del rapporto di agenzia bensì quello della missione con l'utilizzatore.
 Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel Grafico 11 vengono riportati i tassi di rientro a 30 giorni e a 1 anno dopo la prima cessazione avvenuta per un lavoratore tra i 50 e i 60 anni, calcolati come media tra il 2015 e il 2019. Si nota come, nel caso della cessazione di una missione legata ad un contratto di somministrazione, il tasso di rientro entro 30 giorni sia decisamente elevato, prossimo al 60%, e sostanzialmente privo di differenze di genere. Per le altre fattispecie contrattuali, invece, i tassi sono decisamente inferiori: 26,8% per CTD, 31,8% per CTI e 28,6% per altri contratti.

¹⁵ Per la realizzazione di tale analisi si è considerata la prima cessazione avvenuta nel sistema delle CO per lavoratori con età compresa tra 50 e 60 anni. Le storie lavorative sono state opportunamente ricostruite onde evitare delle sovrapposizioni. Tuttavia, poiché il sistema delle CO è divenuto obbligatorio in tutto il territorio nazionale solo a partire dal 2009, qualora vi siano dei contratti attivi che non hanno mai subito delle modifiche, queste non figureranno nelle CO. Pertanto, seppur i lavoratori considerati nell'analisi dai dati disponibili risulterebbero al momento della separazione considerata come non attivi, questi potrebbero comunque avere all'attivo contratti in essere sottoscritti prima del 2008-2009 e quindi assenti nei dati CO.

Ad un anno dalla cessazione di una missione il tasso di rientro raggiunge l'87,3% mentre nel caso dei CTD si arriva a sfiorare l'83%. Decisamente più bassi risultano essere invece i tassi di rientro ad un anno dopo la cessazione di un CTI o altre tipologie contrattuali. Nella Tabella 16 il dato viene riportato anche per specifici anni dal 2015 al 2019.

Tabella 16 Lavoratori tra 50 e 60 anni e tasso di rientro per tipologia contrattuale e genere (media 2015-2019)

		Altro		CTD		CTI		Somm.	
		< 30 gg	1 anno						
Totale	2015	29.3%	59.3%	30.9%	83.1%	32.8%	52.7%	60.0%	88.4%
	2016	25.7%	59.3%	29.8%	83.7%	32.9%	53.9%	58.8%	87.1%
	2017	28.0%	62.3%	31.6%	83.8%	37.2%	56.9%	63.1%	88.9%
	2018	29.2%	63.1%	32.9%	82.9%	39.2%	58.5%	61.8%	88.1%
	2019	30.1%	62.5%	33.1%	81.3%	41.2%	59.8%	54.7%	84.2%
	Media	28.6%	61.4%	31.8%	82.9%	36.8%	56.4%	59.7%	87.3%
Uomini	2015	38.9%	64.4%	32.7%	81.6%	31.4%	53.8%	58.8%	88.1%
	2016	34.3%	64.9%	31.4%	82.7%	32.2%	56.1%	58.5%	88.2%
	2017	37.9%	69.1%	33.7%	83.3%	36.9%	59.1%	63.9%	90.1%
	2018	38.0%	69.1%	35.4%	82.4%	39.4%	60.7%	63.2%	89.3%
	2019	38.5%	67.7%	35.7%	80.7%	41.5%	62.2%	55.3%	84.7%
	Media	37.7%	67.0%	34.0%	82.1%	36.4%	58.5%	60.1%	88.1%
Donne	2015	25.3%	57.1%	28.7%	84.8%	35.1%	50.8%	61.8%	88.8%
	2016	22.9%	57.5%	27.9%	85.0%	34.1%	50.1%	59.1%	85.5%
	2017	24.7%	60.1%	29.0%	84.4%	37.7%	53.0%	61.9%	87.3%
	2018	26.0%	60.9%	29.7%	83.5%	39.0%	54.7%	59.9%	86.3%
	2019	27.1%	60.6%	30.0%	82.0%	40.7%	56.0%	53.8%	83.6%
	Media	25.3%	59.3%	29.1%	83.9%	37.4%	53.0%	59.0%	86.1%

Note: CTD sta per contratto a termine; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; nel caso della somministrazione si considera come separazione non la cessazione del rapporto di agenzia bensì quello della missione con l'utilizzatore.

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

Nella Tabella 17 vengono riportati i tassi di rientro ad uno e due anni per tipologia di contratto cessato nel gruppo dei lavoratori tra i 50 e i 60 anni, diversificando il rientro per tipologia di percorso lavorativo. Ai fini dell'analisi sono stati creati quattro macrogruppi: (i) lavoratori che non rientrano nel mercato del lavoro (non rientro), (ii) lavoratori che rientrano e proseguono con almeno un'attivazione unicamente in Unisomm (solo Unisomm), (iii) lavoratori che rientrano unicamente in Unilav (solo Unilav) e (iv) lavoratori che rientrano con attivazioni in entrambi i settori osservati universi (Unilav e Unisomm). Nell'intero periodo considerato, ad un anno dalla prima interruzione lavorativa considerata, solo il 12,7% dei lavoratori con cessazione di missione legata ad un contratto di somministrazione non rientra nel mercato del lavoro, mentre nel caso dei CTD la percentuale sale al 17,1%. A due anni, invece, le quote si allineano sul 19,1%. Decisamente più alte, poi, sono le percentuali di lavoratori che non rientrano quando provenienti dalla cessazione di un CTI (43,6% ad un anno e 41,4% a due anni).

Guardando invece ai percorsi lavorativi di coloro che rientrano nel mercato del lavoro, la provenienza dalla somministrazione nel primo anno fa sì che il 40% dei lavoratori prosegua nell'anno successivo unicamente con contratti di somministrazione, quota che scende al 26,1% nel secondo anno. Poco più del 20% dei lavoratori osservati nell'anno seguente fa registrare un successivo percorso lavorativo dove si alternano contratti direttamente subordinati a contratti di somministrazione, quota che scende al 13,7% nel secondo anno. Infine, è interessante osservare come oltre un quarto dei lavoratori in questo gruppo prosegue con un percorso unicamente in Unilav nell'anno successivo e nel secondo anno la percentuale arriva al 41,1%. Differentemente, quando si guardano agli altri tre gruppi contrattuali (Altro, CTD e CTI), la quota dei lavoratori che passano per la somministrazione è quasi nulla. Infatti, dopo la cessazione di un contratto a termine, circa l'80% dei lavoratori prosegue sia nel primo che nel secondo anno con un percorso lavorativo unicamente concentrato nell'universo Unilav.

Tabella 17 Lavoratori tra 50 e 60 anni e tasso di rientro per tipologia contrattuale ad 1 e 2 anni (2015-2019)

	Non rientro		Solo Unisomm		Unilav e Unisomm		Solo Unilav	
	ad 1 anno	a 2 anni	ad 1 anno	a 2 anni	ad 1 anno	a 2 anni	ad 1 anno	a 2 anni
2015	29.6%	28.5%	2.6%	2.1%	2.0%	1.6%	65.8%	67.8%
Altro	40.7%	36.2%	0.5%	0.6%	0.7%	0.8%	58.0%	62.4%
CTD	16.9%	18.0%	0.7%	0.8%	1.3%	1.2%	81.0%	80.0%
CTI	47.3%	43.5%	1.1%	1.2%	1.1%	1.1%	50.6%	54.2%
Somm.	11.6%	18.0%	42.1%	28.1%	21.1%	12.4%	25.2%	41.4%
2016	28.3%	27.2%	3.0%	2.4%	2.3%	2.1%	66.4%	68.2%
Altro	40.7%	35.8%	0.6%	0.7%	0.9%	1.1%	57.8%	62.5%
CTD	16.3%	17.5%	0.8%	0.8%	1.4%	1.6%	81.5%	80.1%
CTI	46.1%	42.2%	1.3%	1.4%	1.4%	1.4%	51.3%	55.1%
Somm.	12.9%	17.6%	45.6%	31.5%	21.2%	15.0%	20.3%	36.0%
2017	26.5%	26.9%	3.3%	2.3%	2.9%	2.4%	67.3%	68.3%
Altro	37.7%	34.7%	0.7%	0.7%	1.2%	1.2%	60.4%	63.4%
CTD	16.2%	18.3%	0.9%	0.9%	1.9%	1.9%	80.9%	79.0%
CTI	43.1%	41.0%	1.3%	1.2%	1.6%	1.4%	54.1%	56.5%
Somm.	11.1%	17.9%	44.1%	26.6%	23.8%	16.9%	21.0%	38.6%
2018	26.1%	27.6%	3.2%	2.2%	3.0%	2.1%	67.7%	68.1%
Altro	36.9%	35.0%	0.8%	0.8%	1.3%	1.0%	60.9%	63.2%
CTD	17.1%	19.9%	1.1%	1.0%	2.0%	1.7%	79.8%	77.4%
CTI	41.5%	40.8%	1.1%	1.0%	1.4%	1.0%	56.0%	57.2%
Somm.	11.9%	19.6%	37.9%	23.2%	23.6%	13.2%	26.6%	44.0%
2019	27.0%	28.5%	2.7%	2.2%	2.3%	1.8%	67.9%	67.5%
Altro	37.5%	37.1%	0.8%	0.8%	1.3%	1.1%	60.5%	60.9%
CTD	18.7%	21.1%	1.0%	1.0%	1.7%	1.4%	78.6%	76.4%
CTI	40.2%	39.9%	1.0%	1.0%	1.2%	1.1%	57.6%	57.9%
Somm.	15.8%	21.5%	33.7%	23.2%	17.8%	11.3%	32.7%	44.0%
15-19	27.4%	27.8%	3.0%	2.2%	2.5%	2.0%	67.1%	68.0%
Altro	38.6%	35.8%	0.7%	0.7%	1.1%	1.0%	59.6%	62.5%
CTD	17.1%	19.1%	0.9%	0.9%	1.7%	1.6%	80.3%	78.4%
CTI	43.6%	41.4%	1.1%	1.2%	1.3%	1.2%	54.0%	56.2%
Somm.	12.7%	19.1%	40.2%	26.1%	21.6%	13.7%	25.5%	41.1%

Note: CTD sta per contratto a termine; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; nel caso della somministrazione si considera come separazione non la cessazione del rapporto di agenzia bensì quello della missione con l'utilizzatore.

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

Nella Tabella 18 il dato precedentemente riportato nella Tabella 17 viene distinto (dato medio sul periodo considerato) per genere. Si nota come la percentuale di donne che non rientra ad uno e due anni è superiore rispetto a quella maschile. Tale delta emerge per tutte le tipologie contrattuali considerate, ad eccezione dei contratti a tempo determinato dove invece la percentuale è inferiore.

Tabella 18 Lavoratori tra 50 e 60 anni e tasso di rientro per tipologia contrattuale e genere ad 1 e 2 anni (media 2015-2019)

		Non rientro		Solo Unisomm		Unilav e Unisomm		Solo Unilav	
		ad 1 anno	a 2 anni	ad 1 anno	a 2 anni	ad 1 anno	a 2 anni	ad 1 anno	a 2 anni
Uomini	Altro	33.0%	34.5%	0.9%	0.9%	1.5%	1.3%	64.7%	63.3%
	CTD	17.9%	19.9%	1.1%	1.0%	2.0%	1.8%	79.1%	77.3%
	CTI	41.5%	38.9%	1.2%	1.2%	1.4%	1.3%	55.9%	58.6%
	Somm.	11.9%	17.1%	39.6%	26.1%	22.0%	14.2%	26.5%	42.5%
			26.4%	27.0%	3.3%	2.5%	2.9%	2.3%	67.4%
Donne	Altro	40.7%	36.2%	0.6%	0.6%	1.0%	0.9%	57.7%	62.2%
	CTD	16.1%	18.2%	0.8%	0.7%	1.4%	1.2%	81.7%	79.9%
	CTI	47.0%	45.6%	1.1%	1.1%	1.1%	1.0%	50.8%	52.2%
	Somm.	13.9%	21.9%	41.0%	26.0%	21.0%	13.1%	24.2%	39.1%
			28.6%	28.6%	2.6%	1.9%	2.1%	1.7%	66.7%
Totale	Altro	38.6%	35.8%	0.7%	0.7%	1.1%	1.0%	59.6%	62.5%
	CTD	17.1%	19.1%	0.9%	0.9%	1.7%	1.6%	80.3%	78.4%
	CTI	43.6%	41.4%	1.1%	1.2%	1.3%	1.2%	54.0%	56.2%
	Somm.	12.7%	19.1%	40.2%	26.1%	21.6%	13.7%	25.5%	41.1%
			27.4%	27.8%	3.0%	2.2%	2.5%	2.0%	67.1%

Note: CTD sta per contratto a termine; CTI sta per contratto a tempo indeterminato; nel caso della somministrazione si considera come separazione non la cessazione del rapporto di agenzia bensì quello della missione con l'utilizzatore.

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

Scendendo nel dettaglio dei due anni successivi alla prima interruzione per il gruppo dei lavoratori tra i 50 e i 60 anni, nella Tabella 19 si incrociano i percorsi lavorativi che tali lavoratori hanno avuto successivamente alla prima interruzione considerata. Nello specifico, le righe riguardano il primo anno mentre le colonne il secondo e vengono analizzati i quattro precedenti percorsi già introdotti.

Tabella 19 Lavoratori tra 50 e 60 anni e tipologia di universo lavorativo intrapreso nei due anni successivi alla prima separazione (2015-2019)

	Occupazione nel 2° anno											
	Totale				Uomini				Donne			
	SS	US	UU	NN	SS	US	UU	NN	SS	US	UU	NN
2015												
NN	0.9%	0.5%	21.2%	77.4%	1.1%	0.7%	20.8%	77.5%	0.7%	0.4%	21.6%	77.3%
SS	55.1%	19.2%	8.7%	17.1%	54.1%	21.0%	9.2%	15.8%	56.5%	16.6%	8.0%	18.9%
US	11.2%	19.5%	64.3%	5.0%	12.5%	19.8%	63.2%	4.5%	9.1%	19.0%	65.9%	5.9%
UU	0.2%	0.8%	91.2%	7.7%	0.3%	0.9%	90.7%	8.1%	0.2%	0.6%	91.8%	7.4%
2016												
NN	1.0%	0.7%	21.7%	76.6%	1.2%	0.8%	22.1%	75.9%	0.9%	0.6%	21.2%	77.4%
SS	55.9%	21.5%	9.3%	13.3%	57.0%	21.6%	9.1%	12.3%	54.2%	21.3%	9.7%	14.8%
US	12.1%	23.2%	60.1%	4.6%	12.3%	23.5%	60.8%	3.5%	11.8%	22.8%	58.9%	6.5%
UU	0.2%	1.1%	91.0%	7.7%	0.2%	1.3%	90.5%	7.9%	0.2%	0.8%	91.6%	7.3%
2017												
NN	0.8%	0.5%	20.0%	78.6%	1.0%	0.5%	20.4%	78.1%	0.7%	0.6%	19.6%	79.1%
SS	49.2%	26.0%	9.6%	15.2%	48.8%	28.2%	9.5%	13.4%	49.8%	22.5%	9.6%	18.0%
US	10.7%	24.7%	59.5%	5.0%	11.4%	24.6%	59.8%	4.2%	9.6%	24.9%	59.1%	6.3%
UU	0.2%	1.1%	90.6%	8.1%	0.2%	1.2%	90.2%	8.3%	0.2%	0.9%	91.1%	7.8%
2018												
NN	0.8%	0.4%	18.6%	80.2%	0.7%	0.4%	18.2%	80.7%	0.8%	0.4%	19.2%	79.7%
SS	49.3%	21.2%	10.9%	18.6%	49.9%	22.1%	10.8%	17.2%	48.4%	19.9%	11.1%	20.6%
US	10.9%	20.7%	63.1%	5.3%	11.1%	20.6%	63.4%	4.9%	10.5%	20.9%	62.7%	5.9%
UU	0.2%	1.0%	90.0%	8.7%	0.2%	1.1%	89.9%	8.8%	0.2%	0.9%	90.2%	8.7%
2019												
NN	1.0%	0.5%	18.9%	79.6%	1.1%	0.6%	19.1%	79.2%	0.9%	0.4%	18.6%	80.1%
SS	52.0%	20.4%	10.6%	16.9%	53.6%	21.9%	10.5%	14.0%	49.8%	18.5%	10.9%	20.8%
US	13.0%	20.7%	60.1%	6.2%	12.7%	21.0%	60.7%	5.5%	13.5%	20.2%	59.3%	7.0%
UU	0.3%	1.0%	89.3%	9.4%	0.3%	1.1%	89.3%	9.3%	0.2%	0.8%	89.4%	9.5%
15-19												
NN	0.9%	0.5%	20.0%	78.5%	1.0%	0.6%	20.1%	78.3%	0.8%	0.5%	20.0%	78.8%
SS	52.0%	21.8%	9.9%	16.3%	52.4%	23.2%	9.9%	14.6%	51.4%	19.9%	10.0%	18.8%
US	11.5%	21.9%	61.4%	5.3%	11.9%	22.0%	61.6%	4.6%	11.0%	21.7%	61.0%	6.3%
UU	0.2%	1.0%	90.4%	8.4%	0.3%	1.1%	90.1%	8.5%	0.2%	0.8%	90.8%	8.2%

Note: SS identifica i lavoratori passati unicamente in Unilav; US identifica i lavoratori passati sia in Unilav che Unisomm; UU identifica i lavoratori passati solo in Unilav; NN identifica i lavoratori non rientrati, quindi che non hanno avuto successive attivazioni.
Fonte: elaborazione Università degli Studi Roma Tre su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Emerge quindi come un rientro lavorativo effettuato unicamente attraverso uno o più contratti direttamente subordinati nel primo anno sia, nel 90% dei casi, seguito da un percorso simile senza alcuna particolare differenza tra il genere dei lavoratori interessati. Qualora i lavoratori nel primo anno di rientro abbiano avuto esperienze sia in Unilav che in Unisomm, nell'anno successivo avranno un percorso unicamente in Unilav nel 61% dei casi, del 22% sia in Unilav che in Unisomm e nell'11% solamente in Unisomm. Qualora, invece, il percorso lavorativo nel primo anno sia stato effettuato unicamente attraverso contatti di agenzia, questo andrà a reiterarsi anche nell'anno successivo circa nel 51% dei casi, nel 22% sarà caratterizzato da contratti sia in Unilav che in Unisomm mentre nel 10% dei casi solo da contratti direttamente subordinati.

Guardando ai soggetti più fragili, ossia quelli che non rientrano nel primo anno della cessazione considerata, l'analisi mostra come l'80% non trova una nuova occupazione neppure nel secondo anno di analisi, mentre circa

il 20% prosegue con un percorso lavorativo unicamente in Unilav. Diversamente, invece, qualora i lavoratori abbiano intrapreso un percorso unicamente in Unisomm nel primo anno, la probabilità di non rientrare nel secondo anno è pari al 16,3%. Nel caso degli uomini tale quota è del 14,6% mentre per le donne sale al 18,8%. Nel caso in cui il percorso sia stato unicamente concentrato nell'universo Unilav, le probabilità di non essere attivi nel secondo anno sono dell'8,4% senza particolari differenze tra i due sessi. Infine, se il percorso lavorativo nel primo anno ha alternato il lavoro direttamente subordinato a quello attraverso le agenzie di somministrazione, la probabilità di non essere attivi è la più bassa tra i gruppi, pari al 5,3% e lievemente maggiore per le donne (6,3%) rispetto agli uomini (4,6%).