



1. Il lavoro nel 2021 in dieci numeri

A Ottobre 2021 in Italia si contavano quasi **2,4 milioni di disoccupati** : 120 mila persone in cerca di occupazione in meno, rispetto ai livelli di Febbraio 2020, il mese precedente lo scoppio della crisi pandemica.

Il miglioramento in corso nel 2021 si è riflesso anche nel **tasso di disoccupazione** che sempre a Ottobre 2021 è sceso al **9,4%** e quindi al di sotto del livello pre crisi di Febbraio 2020, quando il tasso era pari al 9,7%. Anche il **tasso di occupazione** evidenzia un quasi completo recupero dello svantaggio rispetto al periodo pre crisi: a Ottobre 2021 il valore pari al 58,6%, dopo una crescita accelerata (+1,8 punti percentuali) rispetto a Gennaio 2021, ha pressoché raggiunto i livelli di Febbraio 2020 (58,7%).

Il mercato del lavoro, 20 mesi dopo l'inizio della crisi Covid, sembra dunque aver superato la fase più dura della pandemia. Permangono ancora diversi gap rispetto agli andamenti pre-covid ma si vanno riducendo progressivamente.

La crescita degli occupati emersa dalla fine del 2020 non è ancora bastata, infatti, a recuperare i livelli occupazionali di inizio 2020. A Ottobre 2021 il numero di **occupati era pari a quasi 23 milioni** con quasi 200 mila unità in meno rispetto ai livelli pre-pandemia. Gli andamenti molto negativi **del lavoro autonomo (- 318 mila occupati)** e la lieve flessione del lavoro dipendente a tempo indeterminato -17 mila unità, sono stati solo parzialmente compensati dalla **crescita del lavoro dipendente a tempo determinato (+ 147 mila unità)**.

Analoghe considerazioni emergono **rispetto al tasso di inattività che** a Ottobre 2021 **pari al 35,2%**, resta ancora leggermente più negativo rispetto ai livelli di Febbraio 2020 quando il valore era pari al 34,8%.

Considerando, infine, le assunzioni dei datori di lavoro privati nei primi 8 mesi del 2021, grazie ad un andamento in crescita progressiva registrato a partire da Marzo 2021 sono state effettuate **4.535.000 attivazioni**, segnando un aumento rispetto allo stesso periodo del 2020 (+19%).

L'incremento ha riguardato tutte le tipologie contrattuali, risultando però più accentuato per le assunzioni in Somministrazione (+33%) e quelle stagionali (+32%) e meno per le assunzioni a tempo indeterminato (+6%). Ad Agosto 2021 il dato complessivo dei contratti da inizio anno era, però, ancora **inferiore del 10,9%** al dato cumulato dello stesso periodo del 2019.



La ripresa dell'economia che si è manifestata chiaramente nel corso del 2021 sta quindi favorendo il recupero dei livelli occupazionali pre Covid e la dinamica attesa riporterà nel 2022 ai livelli del 2019. Restano però aperti tutti i fattori di debolezza strutturali del mercato del lavoro italiano.

La quota di occupati in Italia continua ad essere molto bassa nel confronto con il resto dell'Europa. Nel secondo trimestre del 2021 risultavano **occupate 57,6 persone su 100** (tra i 15 e i 64 anni), contro un dato europeo (area Euro) di oltre 10 punti percentuali superiore (67,7%).

Il **tasso di disoccupazione** a Ottobre 2021, pur essendo sceso al di sotto dei livelli pre crisi resta sempre lontano dalla **media Ue (6,4%)** e anche dalla media dell'area Euro (7,4%).

La disoccupazione assume, poi, tra i giovani dimensioni davvero preoccupanti. Il tasso 15-24 anni pur essendo sceso a Ottobre anche sotto i livelli pre pandemia con un valore pari pari al 28,2%, è inferiore in Europa soltanto alla Spagna, dove la disoccupazione tra gli under 25 era pari al 30,6%, mentre appare ancora siderale la distanza dell'Italia rispetto sia alla disoccupazione giovanile della zona euro (16%) che di quella della Ue-27, (15,9%).

La disoccupazione italiana deve preoccupare non solo per gli alti tassi che la caratterizzano e per il volume davvero elevato che continua ad avere come pure per la forte connotazione giovanile che assume, ma anche e soprattutto per la ampia presenza della componente di lunga durata.

Alla fine del 2020, su poco più di 2,4 milioni di disoccupati registrati in Italia, circa **1,3 milioni risultavano in cerca di lavoro da oltre 12 mesi**. Si tratta di una quota pari al **53,9% dei disoccupati italiani**.

La crisi pandemica ha alimentato il permanere di condizioni poco favorevoli nel mercato del lavoro determinando tempi di reinserimento sempre più lunghi per ampie schiere di lavoratori disoccupati.

In questo gruppo particolarmente svantaggiato i giovani sino a 34 anni sono poco meno di 510 mila rappresentando quasi il 40% dei disoccupati di lunga durata, ad indicare come il fenomeno colpisca trasversalmente tutte le componenti della forza lavoro. A questo dato vanno poi associati i **400 mila disoccupati di lungo periodo non hanno mai avuto alcuna esperienza di lavoro** e per i quali il rischio di una marginalizzazione definitiva dal mercato del lavoro è davvero elevato anche a fronte della accelerazione nella trasformazione del sistema produttivo messa in moto dalla crisi pandemica. Se non si inverte la dinamica in atto, ineluttabilmente moltissimi giovani sono destinati a fuoriuscire dal mercato del lavoro



almeno da quello riferito ai circuiti legalmente e contrattualmente riconosciuti, senza aver mai neppure sperimentato una qualsiasi attività lavorativa regolare.

A fronte dei fenomeni di disoccupazione così gravosi e persistenti, va evidenziato all'opposto il **massimo storico** raggiunto nel terzo trimestre del 2021 dal **tasso di posti vacanti**. Calcolato sul totale delle ricerche di personale che, alla data di riferimento erano iniziate e non ancora concluse, e il tasso è arrivato all' **1,8%** sul totale delle posizioni già ricoperte o da ricoprire, il che equivale a circa **400 mila posti di lavoro retribuiti scoperti**.

Il mercato dunque sembra polarizzarsi - anche per effetto delle spinte riorganizzative dettate dai processi di digitalizzazione - con una crescita della domanda di profili più evoluti e difficili da individuare da un lato e dall'altro con un crescita dei disoccupati con profili meno qualificati e ricercati tanto che in molti casi (in un numero peraltro pari a quello delle *vacancy*), molti di loro non sono neppure mai riusciti ad avere una esperienza di lavoro utile da mettere nel curriculum.

2. Il lavoro nel 2022 in dieci stime

Nel corso del 2021 l'andamento complessivo del mercato del lavoro ha seguito quello delle attività economiche e produttive. Nella prima metà del 2021 il valore aggiunto dell'industria e delle costruzioni ha continuato a crescere ad un ritmo relativamente sostenuto tanto da oltrepassare il livello di produzione pre-pandemia nelle costruzioni e nell'industria di recuperare tale livello.

Sul fronte occupazionale, il rimbalzo della produzione industriale a partire dalla seconda metà del 2020 si è riflesso in un recupero significativo delle **ore lavorate** che, tuttavia, alla fine del secondo trimestre 2021 risultavano ancora **al di sotto dei livelli pre-pandemici (-4,2%)**.

A partire dal secondo trimestre 2021 la crescita dei servizi grazie all'allentamento delle restrizioni e delle misure di distanziamento sociale, con la ripresa anche della componente turistica, ha contribuito ulteriormente a trainare il PIL e l'occupazione.

Nel terzo trimestre l'economia ha conosciuto così un forte rimbalzo ed il 2021 potrebbe chiudersi con una **crescita tendenziale del PIL italiano tra il +6,2% ed il +6,4%**.



La spinta in atto è tale che sia la Nota di Aggiornamento al DEF (NADEF) del 2021 del Ministero del Tesoro che le previsioni autunnali della Commissione Europea prevedono tra il primo ed il secondo trimestre 2022 il ritorno ai livelli produttivi pre-Covid con una crescita del **Pil** che su base annua sarà pari **nel 2022 al 4,3%**. Su questo andamento gravano però fattori di incertezza quali la scarsità di materie prime e semilavorati che ha colpito anche il nostro sistema produttivo (sebbene in misura inferiore ai partner europei) e la possibile risalita dei contagi in Italia e in Europa che si è già manifestata a fine anno.

Sulla dinamica inciderà, anche, la ripresa dei consumi che sono attesi a livelli maggiori della stessa espansione del reddito, con il tasso di risparmio delle famiglie che diminuirà dopo il picco raggiunto nella fase pandemica. La ripresa prevista dal 2022 e sino al 2024 sarà collegata inoltre e sempre più nei prossimi mesi, alla crescita sostenuta degli investimenti fissi lordi grazie alla spinta del PNRR.

Gli investimenti pubblici passeranno, infatti, dal 2,3% del PIL nel 2019 al 3,4% nel 2024. Anche le esportazioni sono attese in crescita con un tasso superiore a quello del commercio mondiale e dell'import dei partner commerciali dell'Italia, potendo beneficiare di guadagni di competitività nei confronti dei partner UE grazie a dinamiche di prezzi e salari più contenute.

Nel 2021 l'occupazione chiuderà perciò in crescita, riportando un incremento maggiore del PIL rispetto alle unità di lavoro (ULA) e quindi alle **ore lavorate (+6,5%)**. **Nel 2022** la previsione sconterà una moderata crescita della produttività e **l'aumento delle ULA sarà pari a + 4,0%**.

Il numero di occupati è previsto tornare al disopra del livello precrisi già nel corso del 2022 grazie alla **crescita tendenziale dell'occupazione attesa pari allo 0,8% nel 2021 ed al 3,1% nel 2022**.

La crescita dell'occupazione nel 2022 potrà essere più rallentata rispetto all'andamento della crescita della produzione per possibili effetti collegati alla carenza di manodopera in settori specifici e per mancanza di figure in possesso delle competenze richieste e ciò si manifesterà pur essendo presente una quota ampia di disoccupati e di forze di lavoro potenziali rappresentate da scoraggiati e altre tipologie di inattivi.

Il fenomeno del *mismatch* è già emerso in Italia nel corso del 2021 benché appaia più ridotto rispetto a quanto osservato in quasi tutti gli altri paesi Ue. Le **difficoltà nel trovare manodopera** nel settore dei servizi si sono manifestate **nel 10% delle imprese già nel terzo trimestre 2021** con un dato superiore al valore del 2019 mentre il tasso di vacancy che ha raggiunto sempre nel terzo trimestre 2021 il picco storico (1,8%) potrebbe continuare a



crescere anche nel 2022. La crescita ulteriore attesa del comparto industriale trainata dall'elettronica e da tutti i comparti legati alla filiera dell'edilizia grazie al boom degli investimenti pubblici e privati in costruzioni come pure grazie all'andamento dell'export, potranno comportare, infatti, crescenti difficoltà nel reperimento della manodopera necessaria per il ciclo produttivo, in un contesto di aumento progressivo del grado di utilizzo degli impianti e anche di crescita attesa di fenomeni di *backshoring* di rientro, cioè, in Italia di forniture precedentemente esternalizzate.

Nella fase nuova che il Covid sembra aver aperto con una forte spinta verso la digitalizzazione, l'automazione e l'e-commerce si potrà assistere anche ad una riduzione della domanda di lavoro (per sostituzione tecnologica), relativamente a figure professionali caratterizzate da compiti di bassa complessità e/o routinari e all'opposto un rafforzamento della domanda di profili impegnati in mansioni non-routine e più manageriali dove si è chiamati ad elaborare input eterogenei o a comunicare in sistemi relazionali complessi per i quali la tecnologia offrirebbe, invece, un efficace supporto per migliorare la propria produttività.

La carenza di manodopera scaturirà, in questo caso e per questi profili innovati, dalla necessità di un forte aggiornamento delle competenze tra i lavoratori, dettato dai nuovi modelli organizzativi improntati ad un uso massiccio delle tecnologie digitali in tutte le filiere produttive e distributive.

I fenomeni di *shortage* occupazionale saranno associati, perciò, ad un livello di disoccupazione ancora elevato: le stime del Nadef e della Commissione Ue indicano un **Tasso di disoccupazione atteso al 9,7/9,8 % nel 2021** che scenderà **al 9,2% entro il 2023**, in un contesto segnato da un graduale aumento dell'offerta di lavoro.

Se l'indicatore più importante di debolezza del mercato del lavoro è il tasso di disoccupazione persisteranno nel 2022, tuttavia, anche le ulteriori forme di "disoccupazione nascosta" come lo scoraggiamento o la "sottoccupazione" con i part time involontari che continueranno a pesare moltissimo sul lavoro italiano e che assieme ai disoccupati ufficiali incideranno sulla fase di ripresa post pandemica dei prossimi anni.

La **quota di capacità occupazionale inutilizzata del mercato del lavoro** italiano era pari, infatti, nel **secondo trimestre 2021 al 23,8% della forza lavoro estesa (15-74 anni)**. Si tratta di uno stock enorme di risorse umane non utilizzate e di competenze dissipate anche a rischio di obsolescenza soprattutto di fronte ai rapidi cambiamenti in atto ed alle accelerazioni imposte dalla pandemia con l'introduzione massiccia di lavoro remoto, di automazione, di e-commerce. Questa componente delle **forze di lavoro** (effettive o potenziali) **inutilizzate potrebbe arrivare al 25% alla fine del 2023**.



Lo shortage di manodopera specializzata soprattutto quella destinata ad attività non routinarie, sempre più segnalato dalle imprese, rischia di gravare sulla dinamica di crescita dei prossimi anni del paese. Occorrerà intervenire al più presto con un straordinario intervento di politiche attive del lavoro in grado di favorire il reskilling e l'upskilling di schiere crescenti di occupati a rischio di essere spiazzati dai processi di innovazione tecnologica e organizzativa o di disoccupati ormai privi di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

3. I numeri del lavoro flessibile

Nel secondo trimestre 2021 la ripresa dell'occupazione sperimentata con la fine delle restrizioni pandemiche è stata determinata quasi esclusivamente dalla crescita del lavoro dipendente a tempo determinato, lo stesso segmento che aveva subito in modo più pesante gli effetti della crisi pandemica con le chiusure e le sospensioni delle attività.

Rispetto al secondo trimestre 2020, l'aumento dell'occupazione (+523 mila unità, pari a +2,3%) ha coinvolto soltanto i dipendenti a termine (+573 mila, +23,6%) mentre è continuato il calo dei dipendenti a tempo indeterminato (-29 mila, -0,2%) e degli indipendenti (-21 mila, -0,4%).

Su base trimestrale i 2,9 milioni di occupati a termine rappresentavano il 16,8% dei dipendenti con una incidenza in forte crescita rispetto alla fase più intensa della crisi pandemica quando l'incidenza nel secondo trimestre 2020 era scesa al 14% (contro il 17,2% del secondo trimestre 2019). In termini assoluti il numero di dipendenti a tempo determinato nel secondo trimestre 2021 era comunque ancora inferiore a quello del 2019 di 129 mila unità (-4,1%).

Gli andamenti osservati a Ottobre 2021 registrano un rafforzamento della tendenza in atto. Il numero di occupati a termine era pari a Ottobre 2021 a quasi 3,1 milioni superando anche i livelli dello stesso mese del 2019. Il numero di occupati a termine si avvicina ormai addirittura ai valori massimi storici registrati ad Aprile 2019 quando questo gruppo superava la soglia di 3,1 milioni di lavoratori.

La dinamica di crescita continua dell'occupazione a termine osservata a partire dal secondo trimestre 2021 è certamente il riflesso di strategie di prudente adattamento al ciclo della ripresa da parte delle imprese ciclo che viene giudicato ancora troppo instabile e incerto nella durata per programmare nuove assunzioni a lungo termine.

Il lavoro a termine nel contesto italiano comprende in realtà, differenti tipologie contrattuali e la crescita complessiva è frutto di differenti dinamiche che hanno caratterizzato ciascuna componente.

Il tempo determinato vero e proprio rappresenta la forma di lavoro atipico o flessibile convenzionale e anche la più significativa non solo per la sua rilevanza rispetto ai livelli di occupazione che assorbe, ma anche perché la normativa che lo disciplina è spesso utilizzata a livello nazionale come riferimento per altre forme di lavoro atipico. In realtà in questa categoria del tempo determinato vero e proprio, possono rientrare anche forme di lavoro



sostanzialmente discontinuo (comprese supplenze o incarichi a termine nella scuola o nella sanità) come pure le sostituzioni di lavoratori assenti o sostituzioni per maternità).

Oltre alla forma convenzionale del lavoro a tempo determinato vero e proprio la flessibilità si articola, così, in altre soluzioni contrattuali più specifiche.

Il lavoro a termine che scaturisce dal contratto in Somministrazione con oltre 465 mila occupati in media mensile calcolata sui primi dieci mesi 2021 rappresentava a Ottobre il segmento specifico più ampio incidendo per il 16,8% sul totale dei lavoratori a termine e allo stesso tempo anche il segmento più dinamico con una crescita di occupati mensili su base annua pari al 23,8%.

In base a questa tipologia contrattuale i lavoratori sono assunti da una agenzia di lavoro in somministrazione, e poi ingaggiati o assegnati per svolgere il loro lavoro presso un'impresa utilizzatrice e sotto la direzione di quest'ultima. Rispetto a questa tipologia il ruolo dell'intermediario (agenzia) nel contratto tripartito attraverso cui prende forma questa attività (che vede appunto impresa, datore e agenzia) contribuisce a connotare il contratto come uno strumento utile a selezionare efficacemente il personale più adatto per le esigenze aziendali anche le più specifiche. Per tale ragione il contratto spesso entra a far parte integrante anche del processo di selezione delle aziende in vista di una successiva stabilizzazione della forza lavoro inizialmente assunta a termine con la Somministrazione. Oltre a queste caratteristiche la Somministrazione offre ovviamente alle aziende una forte semplificazione rispetto alla gestione contrattuale dei rapporti lavoro mentre al tempo stesso mette a disposizione del lavoratore, attraverso gli strumenti della bilateralità, un sistema di welfare specifico che garantisce una copertura retributiva anche nelle fasi di non lavoro insieme a un sistema formativo dedicato continuamente aggiornato.

Nel variegato set di tipologie contrattuali flessibili emergono anche altre forme come il Lavoro a Chiamata (o Intermittente), il Contratto di Lavoro Occasionale, il Libretto di Famiglia e infine il Lavoro Stagionale.

Il contratto di Lavoro Intermittente o a Chiamata è un contratto, nella maggioranza dei casi a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo secondo i criteri previsti nei contratti collettivi, con possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Questo segmento del mercato del lavoro ha conosciuto un forte ridimensionamento durante la pandemia registrando ben cinque trimestri di calo consecutivo. Solo nel secondo trimestre 2021 al pari delle altre componenti a termine anche gli intermittenti hanno conosciuto una



ripresa decisa, soprattutto rispetto al secondo trimestre 2020 (+73 mila unità, pari a +63,8%) raggiungendo 187 mila unità su base trimestrale.

Il Contratto di Prestazione Occasionale ha ruolo più marginale nella composizione delle forme contrattuali di lavoro della domanda occupando nel 2019 circa 19 mila unità, con un importo mensile lordo medio di 240 euro. Nel primo anno di pandemia il numero è sceso a circa 13 mila lavoratori mensili, con un importo lordo medio di 250 euro. Nei primi sei mesi del 2021 non si sono registrate variazioni rispetto al 2020.

I lavoratori pagati con i titoli del Libretto Famiglia, in controtendenza con tutte le altre forme flessibili, sono passati dai circa 9 mila occupati mensili (con un importo mensile lordo medio di 210 euro) del 2019, alle 100 mila prestazioni di lavoro a Marzo 2020 per arrivare poi a 300 mila a Giugno 2020. Da settembre 2020 il numero di occupati è tornato a circa 11 mila unità, in linea con il 2019 per poi risalire ai circa 26 mila prestatori nel 2021. La dinamica di fortissima accelerazione, il calo drastico e la debole ripresa sono collegati in realtà alle erogazioni del governo durante le fasi di pandemia per i cosiddetti bonus baby-sitting pagati appunto con titoli del Libretto Famiglia.

Il lavoro stagionale nei primi 8 mesi del 2021 ha registrato un incremento di assunzioni pari + 32% rispetto all'analogo periodo del 2020 con un valore di crescita dei nuovi contratti molto elevato con un dato inferiore solo alla somministrazione (+33%) nel confronto con tutti gli altri contratti flessibili. Nel 2020 secondo i dati INPS il lavoro stagionale aveva, però, perso il 34% dei livelli occupazionali misurati come anni uomo per il calo netto del turismo; sempre in termini di anni-uomo la domanda di lavoro stagionale nel 2020 è stata inferiore all'anno precedente di 71.000 unità di anni-uomo fermandosi a 139 mila anni uomo equivalenti di lavoro.

I contratti a tempo determinato presentano durate molto diverse con una variabilità che è collegata alle tipologie contrattuali, ai settori di attività, alla stagionalità del lavoro o alla funzione che i contratti di volta in volta ricoprono come ad esempio nel caso della sostituzione di lavoratori assenti. Considerando i dati delle Comunicazioni Obbligatorie nel secondo trimestre 2021, il 35,1% delle posizioni lavorative attivate a tempo determinato aveva una durata prevista fino a 30 giorni (con un dato in crescita di 9,2 punti percentuali rispetto al secondo trimestre 2020), il 37,3% aveva durate da due a sei mesi (-1,8 punti in un anno), e lo 0,6% superava un anno.

Nel secondo trimestre 2021 tutti i settori ad eccezione del comparto industriale hanno evidenziato un calo delle durate contrattuali. I settori caratterizzati da contratti più parcellizzati sono stati quelli dell'informazione e comunicazione (che include le attività cinematografiche, televisive ed editoriali) dove le assunzioni con durata prevista di un solo



giorno incidono per il 67,7% e il 18,2% quelle da due a sette giorni. Anche nella pubblica amministrazione, istruzione e sanità, i contratti giornalieri incidono per il 19,8% e quelli da 2 a 7 giorni per il 22,2%. Negli alberghi e ristorazione circa un quarto dei rapporti attivati durano fino a un mese (il 24,3%).

Differentemente, nei settori dell'industria, del commercio e dei trasporti è maggiore l'incidenza di contratti con durate previste da uno a sei mesi. Peraltro, in determinati comparti – agricoltura, alberghi e ristorazione, istruzione – le durate si articolano anche in ragione della stagionalità dei rapporti.

4. I Numeri della somministrazione

I dati mensili Formatemp (l'ente bilaterale che gestisce la formazione dei lavoratori somministrati) sugli occupati in Somministrazione assieme ai dati dell'indagine Istat sulle forze di lavoro, consentono di aggiornare le analisi del mercato del lavoro in somministrazione nel contesto del lavoro nazionale fino ad Ottobre 2021. La Somministrazione sulla base delle posizioni contributive Formatemp mensili, cui corrispondono i singoli occupati da ciascuna agenzia, sta evidenziando da inizio anno un favorevole andamento (+29%) e proprio a Ottobre 2021 è stato toccato il picco storico di posizioni contributive con oltre 521 mila unità.

Il numero dei somministrati è in forte crescita anche su base annua. Rispetto a Ottobre 2020 la Somministrazione totale è cresciuta del 23,8%.

La dinamica positiva è stata trainata quasi esclusivamente dalla componente a tempo determinato del contratto che è passata da 319 mila occupati di Ottobre 2020 (mentre a Gennaio 2021 il volume era sceso a 299 mila) alle 414 mila posizioni contributive di Ottobre 2021. Il differenziale da inizio anno equivale ad una crescita addirittura pari al 38,3%. La componente a tempo indeterminato della somministrazione nel 2021 ha visto, invece, solo un lieve consolidamento che ha comunque portato sempre a Ottobre 2021 al picco storico anche in questo segmento che raggiunto e superato **i 106 mila occupati** con una crescita su base annua del 5,2%.

Questa tipologia di Somministrazione a tempo indeterminato aveva già conosciuto, in realtà, un primo e straordinario incremento durante il 2019 a causa dei vincoli imposti dal decreto "dignità" su causali, rinnovi e proroghe nei contratti a termine, ma l'impulso alla crescita è proseguito anche nel 2020 (su media annua i tempi indeterminati sono saliti in quell'anno del 33,8% rispetto al 2019) anche come risposta strategica del comparto di fronte



alla crisi pandemica. Le Agenzie nella fase più intesa della crisi Covid hanno consolidato, quindi, i profili più strategici per continuare a fornire personale selezionato in un mercato reso ancora più selettivo dalla crisi.

Il 2021 ha confermato dunque questa dinamica tanto che la componente a tempo indeterminato è arrivata a rappresentare in media annua 2021 (calcolata sui primi 10 mesi dell'anno) quasi il 22,5% della somministrazione totale.

La dinamica di crescita del settore emerge chiaramente anche nel confrontare la Somministrazione su base mensile con l'andamento di tutti i contratti a termine presi assieme sempre su base mensile. La crescita tendenziale del lavoro a termine complessivo è stata pari al 14,3% e su simili livelli appare anche la crescita da Gennaio a Ottobre 2021 (+14,9%) : i dati di crescita più che ragguardevoli del lavoro a termine (soprattutto rispetto al lavoro standard alle dipendenze aumentato in 12 mesi del 3% e del 3,7% da Gennaio a Ottobre 2021) sono stati, però, ampiamente superati, come osservato, dai tassi di crescita della Somministrazione.

Anche analizzando le assunzioni attivate dai datori di lavoro privati fino ad Agosto 2021 a fronte di una crescita complessiva di tutti i contratti di lavoro del 19%¹ emergono in modo più accentuato proprio le assunzioni in Somministrazione (+33%) sia rispetto alla crescita del 17,9% dei contratti a termine convenzionali e ancora di più rispetto alla più ridotta crescita delle assunzioni a tempo indeterminato (+6%).

Anche gli andamenti del monte retributivo o imponibile Formatemp appaiono in decisa crescita. Il volume retributivo complessivo della Somministrazione nei primi 10 mesi del 2021 è stato infatti pari a 6,8 Miliardi di Euro in aumento rispetto al volume cumulato dei primi 10 mesi del 2020 (5,7 Miliardi) con una percentuale di incremento pari al 27,9% .

L'analisi si completa osservando contemporaneamente anche il monte ore di lavoro in Somministrazione che con 556 milioni di ore lavorate nei primi 10 mesi del 2021, contro i 428 milioni dell'analogo periodo del 2020 determina una percentuale di crescita del 30%, ad indicare una ripresa con intensità addirittura maggiore rispetto a quella evidenziata dal solo dato del monte retributivo.

Nel 2021 sembra essersi anche interrotto il calo del numero di lavoratori dipendenti in Somministrazione con almeno una giornata retribuita nell'anno, andamento registrato nei due anni precedenti. Nel 2020 il numero di persone che hanno avuto almeno un giorno di

¹ Il dato delle attivazioni differisce da quello degli occupati dal momento che la contabilità dei flussi non coincide con quella dei lavoratori perché il medesimo lavoratore può risultare, nello stesso periodo di tempo, coinvolto in una pluralità di movimenti.



contratto era sceso a 736 mila persone dagli 816 mila del 2019 che pure aveva già registrato un calo rispetto al 2018 quando gli occupati erano stati 856 mila. La decisa ripresa dei primi dieci mesi del 2021 lascia intendere un forte recupero del contratto anche in termini di persone raggiunte nel corso dell'anno con una dinamica che dovrebbe riportare il volume di somministrati annui vicino ai livelli del 2018.

Il buon andamento della somministrazione al di là della risposta flessibile che garantisce alle aziende (decisiva per gestire la ripresa dopo la crisi sanitaria in un contesto di scenari post pandemici globalmente ancora molto incerti), sembra però anche essere determinata da una crescente attenzione delle imprese sui processi di scelta del personale rispetto alle esigenze aziendali.

La capacità di selezionare il personale più adeguato sta divenendo un fattore sempre più strategico e questa circostanza sembra dunque sospingere i processi selettivi professionali che proprio la somministrazione è in grado di garantire.

Questa specializzazione della somministrazione si può osservare anche evidenziando l'ulteriore capacità della somministrazione di abbreviare i tempi di rientro dopo la cessazione di un contratto, rispetto a tutte le altre forme di impiego (Vedi paragrafo 6).

Il contratto di Somministrazione si caratterizza per una ampia presenza di lavoratori giovani (quelli con meno di 35 anni) anche se negli ultimi anni la quota di lavoratori senior, ovvero di occupati con età maggiore di 50 anni è cresciuta a scapito, proprio, delle componenti giovanili. Nei primi sei mesi del 2021 la quota di lavoratori giovani sino a 34 anni (dopo che nel 2020 i giovani erano scesi al di sotto della maggioranza assoluta, fermandosi al 49,3% dei lavoratori in somministrazione totali) è scesa ancora arrivando, così, a rappresentare il 47% del totale.

La Somministrazione continua, in ogni caso, a mantenere la sua connotazione di contratto in grado di offrire opportunità per i più giovani, molto più di quanto accada nel resto del mercato del lavoro: considerando infatti tutti gli occupati in Italia, la porzione di occupati con età sino a 34 anni era pari nel secondo trimestre 2021 al 21,8% del totale con una quota equivalente a meno della metà rispetto a quanto osservato nella Somministrazione. La Somministrazione continua a costituire un valido canale di accesso nel mercato del lavoro anche per i giovanissimi e anche in questa fase di crisi pandemica: se nel mercato complessivo, l'incidenza degli occupati sino a 24 anni di età è pari al 4,3%, nella somministrazione questa quota sale al 12,3% con un livello quindi oltre tre volte più elevato.

Il contratto continua dunque a rappresentare per i giovani, anche nella fase di uscita dalla grande crisi Covid, la forma di flessibilità più favorevole tra tutte le tipologie di lavoro a



termine, non solo rispetto al corredo di garanzie e opportunità di welfare e formazione che offre ma anche rispetto alla possibilità di accedere a successivi rapporti di lavoro stabili. Il lavoro in somministrazione scaturisce al termine di una attività di selezione e placement mirata e specifica che aiuta chi entra nel mercato del lavoro ad identificare i percorsi di inserimento professionale più adatti, mentre dal lato della domanda il contratto risponde ad esigenze di flessibilità ma anche, e ciò vale in particolare per le figure più giovani richieste, per realizzare un canale di reperimento del personale in vista di successive assunzioni stabili.

5. Dieci anni di mercato del lavoro in dieci numeri

Il decennio che si è chiuso con il 2020 è stato segnato da due crisi economiche profonde. La prima di natura finanziaria è cominciata nel 2008 trasformandosi in crisi dei debiti sovrani e protraendosi a lungo e con effetti mai superati negli anni a seguire sull'economia tanto che il **PIL al netto dell'inflazione nel 2019 era ancora del 3% inferiore a quello del 2007/2008**. La seconda crisi cominciata nel 2020 e di fatto ancora in corso nel IV trimestre 2021 è stata determinata dalla improvvisa esplosione pandemica che ha portato a una brusca frenata di gran parte delle economie mondiali.

Le dinamiche del decennio trascorso hanno determinato, così, una profonda trasformazione del tessuto produttivo con una ricomposizione dell'occupazione verso il lavoro dipendente, una crescita dei rapporti di lavoro a tempo determinato e una notevole espansione degli impieghi a tempo parziale (spesso involontario), in un contesto di domanda occupazionale incerta dove l'erosione complessiva del lavoro si è misurata soprattutto in termini di perdita di ore lavorate.

I dati di contabilità nazionale aiutano a ricostruire un quadro chiaro dell'andamento osservato nei livelli occupazionali, potendo scandagliare le dinamiche successive al 2007 e arrivare con gli ultimi dati sino al terzo trimestre 2021.

Alla vigilia della pandemia e quindi nell'ultimo trimestre del 2019 oltre al PIL anche l'occupazione non aveva ancora recuperato integralmente lo shock provocato dalla crisi cominciata nel 2008 in termini di unità di lavoro e di ore lavorate. L'avvento della pandemia ha, perciò riportato la domanda di lavoro rapidamente **sotto i livelli del 2007**: al **terzo trimestre 2021, il gap con il 2007 era perciò ancora di dimensioni rilevanti con il -7,5% di**



unità di lavoro (oltre 1,9 milioni di unità di lavoro in meno) e -9 % in termini di ore lavorate².

Il lavoro indipendente è stata la tipologia occupazionale più penalizzata dalle crisi degli ultimi 13 anni. Le unità di lavoro degli indipendenti nel terzo trimestre 2021 risultavano inferiori del -15,2% rispetto ai livelli pre crisi 2008 e altrettanto negativi (-15,3%) risultavano i dati sul numero degli occupati.

Il lavoro dipendente che alla vigilia della pandemia aveva ormai recuperato e superato i livelli del 2007 in termini di occupati (+3,5%) con un gap ancora presente in termini di unità di lavoro (-2,2%) e ore lavorate (-1,7%), dopo la crisi sanitaria ed un primo ridimensionamento della domanda di lavoro alle dipendenze, ha beneficiato della sostenuta ripresa registrata dalla metà del 2021, recuperando il numero di occupati e registrando un +4,4% rispetto al 2007 con un volume di ore lavorate ancora però più basso (-4,1%) rispetto a quanto si osservava nel 2007 quando la grande crisi finanziaria doveva ancora manifestarsi.

Oltre alla crescita dei tempi determinati oggetto di altre trattazioni nel resto del volume, vale la pena di sottolineare la dinamica di crescita continua del part time involontario: dal 2007, quando si contavano 1,2 milioni di occupati in questa condizione si è passati a 1,8 milioni nel 2011 per arrivare al IV° Trimestre 2020 a superare 2,7 milioni di occupati a tempo parziale che però cercavano impieghi full time.

A fronte di questo andamento nello stesso periodo si è registrato un calo oltre 1 milione di occupati full time. Oltre a un generale indebolimento della domanda di lavoro sulla crescita del part time ha giocato certamente la ricomposizione dell'occupazione per settore di attività economica, che ha visto nell'ultimo decennio un aumento del peso di comparti con una maggiore incidenza di lavoro a tempo parziale (alberghi e ristorazione, servizi alle imprese, sanità e servizi alle famiglie) e una diminuzione di quello di settori con più occupati a tempo pieno (industria in senso stretto e costruzioni).

Nel settore delle costruzioni il calo costante di occupati dopo la crisi del 2007 è stato continuo, rispetto al 2008 nel IV Trimestre 2020 si registrava un saldo negativo di 584 mila unità pari ad un calo di occupazione del -29,9%. Nell'industria in senso stretto la riduzione è stata del -12,1% un dato equivalente ad oltre 830 mila occupati in meno. Specularmente si

² I cali appaiono, comunque, meno ampi se misurati in termini di occupati. Nel IV trimestre 2019 e quindi alla vigilia della pandemia, grazie soprattutto alla decisa crescita dei rapporti di lavoro dipendente a tempo parziale, il numero di occupati era ritornato sui livelli pre crisi del 2008 e dopo la fase più acuta della crisi pandemica del 2020 (che ha aggravato il quadro) è bastata la ripresa del 2021 a riportare il volume di occupati ai livelli del passato con un numero totale di occupati appena inferiore (-0,6%) a quello del 2007.



registrano performance positive del settore terziario: con un traino dei servizi alle imprese ed alle famiglie e dei servizi sanitari (+ 800 mila addetti), contrastato solo in parte dal calo di 240 mila occupati del commercio.

Le trasformazioni di lungo corso legate ai processi di terziarizzazione dell'economia, osservando solo il periodo che va dal 2011 al IV trimestre 2020 hanno portato, così, ad un aumento delle professioni intellettuali (+700 mila) e dei tecnici (+ 100 mila) e ad una crescita delle professioni svolte nei servizi (+250 mila) a scapito di una emorragia di figure artigiane ed operaie ancorché specializzate e qualificate (-1,2 milioni). All'opposto si è registrata anche una crescita, più ridotta, ma comunque sensibile, della domanda di personale non qualificato (+ 250 mila).

La crisi Covid-19 si è mossa nel solco dei cambiamenti già in atto innescati dalla crisi del 2007/2008 confermando la dinamica di ricomposizione dell'occupazione verso il lavoro dipendente (e a scapito degli indipendenti), soprattutto nella forma di rapporti di lavoro a tempo determinato assieme a una notevole espansione degli impieghi a tempo parziale (spesso involontario).

Oltre alle caratteristiche del lavoro, anche la composizione socio-demografica degli occupati si è modificata dal 2008 ad oggi. La congiuntura economica si è accompagnata a cambiamenti strutturali di lungo periodo, agendo peraltro con intensità diversa sulle varie componenti della popolazione. In primo luogo, è aumentata la presenza femminile nel mercato del lavoro (da 39,7% come media mensile del 2007 al 42,0% dei primi 10 mesi del 2021): le donne occupate (in media mensile calcolata nei primi 10 mesi del 2021) sono quasi 500 mila in più rispetto all'analogo periodo del 2007, mentre gli uomini sono circa 600 mila in meno.

Complessivamente gli occupati nel 2021 si configurano come più "anziani" e più istruiti rispetto al periodo pre crisi 2008. Se nel 2007 il 30,7% degli occupati aveva un'età compresa tra 15 e 34 anni, nel 2021 questa stessa quota (calcolata sui primi 10 mesi dell'anno) è scesa al 21,8% : si tratta di un calo in volume assoluto rispetto al 2007 pari ad oltre 2,1 milioni di giovani occupati.

Il ricambio generazionale degli occupati ancorché molto ridotto è avvenuto comunque soprattutto in favore di coorti sempre più istruite: dal 2007 al 2021 la quota di occupati con almeno la laurea è passata dal 16% al 24,7%.

Sul mercato del lavoro considerando sempre lo stesso intervallo di tempo che è intercorso dall'inizio della grande crisi finanziaria del 2008 e sino al 2021, un'ulteriore modifica rilevante si è manifestata osservando la quota di occupati di origine straniera che è cresciuta



del 61% arrivando a rappresentare il 10,1% dell'occupazione totale. Questo gruppo di occupati continua a concentrarsi nelle professioni operaie, del commercio e servizi e non qualificate e in generale su profili a bassa qualifica e più bassa retribuzione per i quali peraltro il rischio spiazzamento da innovazione tecnologica è meno rilevante laddove si questi profili si trovano a svolgere funzioni e compiti manuali o cognitivi non facilmente automatizzabili.

6. I mercati transizionali del lavoro: alcuni dati quantitativi

Nel periodo dal 2014 al 2019 su 10 occupati che avevano cessato il loro contratto almeno 9 ad un anno di distanza dalla cessazione avevano trovato una nuova occupazione.

I rientri al lavoro seguono però andamenti diversi in ragione delle specifiche condizioni occupazionali a partire dalla posizione professionale, dal contratto di lavoro e dal carattere dell'occupazione, articolandosi anche in relazione al settore di appartenenza, al titolo di studio, al profilo professionale, all'età ed infine anche in base al genere.

Attraverso una specifica analisi longitudinale condotta da Assolavoro con l'Università di Roma III, è stato possibile seguire i percorsi professionali dei lavoratori a tempo determinato e indeterminato nel periodo 2014-2019 con una ulteriore analisi condotta nel primo anno pandemico il 2020.

Lo studio ha distinto nel primo gruppo dei lavoratori a tempo determinato la componente dei lavoratori in somministrazione dal resto dei lavoratori a tempo determinato.

La prima netta differenziazione che emerge dai dati, riguarda l'andamento dei rientri al lavoro tra chi aveva un contratto in somministrazione e chi proveniva da un contratto a termine.

I tempi di rientro nel 2019 l'ultimo anno prima della crisi pandemica risultavano nettamente più favorevoli per chi usciva da un contratto in Somministrazione rispetto a chi aveva cessato un contratto a Tempo Determinato di tipo convenzionale.

Nel caso della Somministrazione dopo 60 giorni dalla cessazione era rientrato al lavoro il 75,6% degli occupati nel secondo caso ovvero tra i cessati da un Contratto a Termine convenzionale il rientro al lavoro aveva riguardato solo il 57,7% dei cessati. Il vantaggio



della Somministrazione permane anche a 90 giorni (80,3% contro 65%) e negli intervalli più lunghi.

Per entrambe le tipologie di Contratto a Tempo Determinato non si rilevano particolari differenziazioni nelle classi età rispetto ai tempi rientro : in entrambi i casi il gruppo con tempi di rientro più favorevoli è quello di età compresa tra 35 e 44 anni anche se le differenze con gli altri gruppi di età è minima.

Sui differenziali infragruppo incide maggiormente il grande gruppo professionale cui si appartiene al momento della cessazione.

Nei lavoratori Somministrati i tempi di rientro calcolati prendendo a riferimento l'intero periodo 2014-2020 sono più favorevoli per le Professioni Qualificate nelle Attività Commerciali e nei Servizi che rientrano con la maggiore velocità seguite dalle Figure Tecniche Specializzate e quindi dalle Figure meno qualificate e dai Conduttori di Impianti, e Conducenti di Veicoli. Le Figure Impiegate più generiche come pure Artigiani, Operai Specializzati e Agricoltori hanno tempi di rientro più lunghi rispetto ai primi quattro gruppi³. Tra i lavoratori con Contratti a Termine convenzionali gli andamenti migliori in termini di tempi di rientro si osservano nel gruppo dei profili che corrispondono alle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione con andamenti migliori anche rispetto alle Figure Tecniche Specializzate.

Se la flessibilità del contratto e la gestione professionale delle APL spiega la facilità di rientro rispetto alla staticità dei Contratti a Termine di tipo convenzionale occorre osservare che il vantaggio in termini di rientro di cui gode la Somministrazione in forza della struttura professionale che sostiene il contratto emerge nettamente anche nel confronto tra i tempi di rientro di chi cessa da un Contratto in Somministrazione a Tempo Indeterminato rispetto a chi cessa da un Contratto a Tempo Indeterminato Standard.

Nel biennio 2018-2019 il dato medio del tempo di rientro a 30 giorni era pari al 79% nei Contratti in Somministrazione a Tempo Indeterminato contro il 41,5% dei tempi Indeterminati standard. Il vantaggio della Somministrazione a Tempo Indeterminato permane anche a 60 e 90 giorni ed in tutti i periodi successivi. Da rilevare anche il dato di chi ha cessato un contratto e dopo un anno non era ancora rientrato nel mercato del lavoro: si tratta, cioè, di potenziali disoccupati di lunga durata o di inattivi. Anche in questo caso la quota di chi si ritrova ancora alla ricerca dopo un anno dalla cessazione (o si trasforma in inattivo) è molto più bassa tra i cessati da un Contratto in Somministrazione a Tempo

³ Non sono state considerate le Professioni Intellettuali, Scientifiche e di elevata specializzazione poco presenti nella Somministrazione



Indeterminato (6%) rispetto a chi ha cessato un Contratti a Tempo Indeterminato Standard (30,9%).

Per quanto riguarda le differenziazioni in base ai livelli di istruzione i tempi di rientro da un contratto in Somministrazione a tempo Indeterminato e da un Contratto a Tempo Indeterminato Standard sono differenti anche rispetto al titolo di studio posseduto.

Nei Somministrati a Tempo Indeterminato i cessati con livello di istruzione intermedio e quindi sino al diploma sono i più favoriti rispetto ai tempi di rientro con l'88,4% già al lavoro dopo 90 giorni contro l'84,6% rilevato sia in chi ha livelli di istruzione inferiori che superiori. Diversamente i cessati da un Contratto a Tempo Indeterminato Standard hanno maggiore capacità di trovare un nuovo lavoro dopo 90 giorni se hanno un titolo di Studio Terziario, in questo gruppo la quota di rientrati al lavoro è pari al 52,5% contro il 44,2% di chi ha un titolo Secondario Superiore ed al 46% di chi ha un titolo di studio basso (sino alla qualifica).

Un dato molto rilevante riguarda anche la tipologia contrattuale che assume il rientro oltre che il tempo stesso di rientro.

L'esame delle Comunicazioni Obbligatorie nel periodo 2014-2019 consente di rappresentare con un ampio orizzonte temporale rispetto ai tempi di rientro anche le transizioni contrattuali nei due universi di occupati presi in considerazione: gli occupati con Contratti di Lavoro convenzionali nelle forme del lavoro a Tempo Indeterminato e del Lavoro a Termine (e anche con Contratti di Apprendistato e di Collaborazione) rispetto agli Occupati in Somministrazione sia con Contratti a Tempo Determinato, che Indeterminato

Tab 1 Transizioni contrattuali per chi rientra dopo 90 giorni (media 2014-2019) : Contratti Convenzionali TD, TI, Apprendistato; e di collaborazione Cessati

Valori assoluti

	Altro	CAP	COL	CTD	CTI	INTR	MISS	Totale
Altro	2236344	19327	8083	313118	148681	29815	38151	2793519
CAP	6053	145717	1880	199643	79054	25138	50030	507515
COL	5235	2806	381274	100622	25548	7249	18255	540989
CTD	201009	224506	59364	19109062	1221041	423314	626396	21864692
CTI	53349	74059	49450	1656223	2458992	75153	197353	4564579
INTR	23231	65473	7379	576161	89978	548370	64578	1375170

Valori percentuali

	Altro	CAP	COL	CTD	CTI	INTR	MISS	Totale
Altro	80.05%	0.69%	0.29%	11.21%	5.32%	1.07%	1.37%	100.00%
CAP	1.19%	28.71%	0.37%	39.34%	15.58%	4.95%	9.86%	100.00%
COL	0.97%	0.52%	70.48%	18.60%	4.72%	1.34%	3.37%	100.00%
CTD	0.92%	1.03%	0.27%	87.40%	5.58%	1.94%	2.86%	100.00%
CTI	1.17%	1.62%	1.08%	36.28%	53.87%	1.65%	4.32%	100.00%
INTR	1.69%	4.76%	0.54%	41.90%	6.54%	39.88%	4.70%	100.00%

Legenda : CAP: Apprendistato; COL: Contratto di collaborazione; CTD: Contratto a tempo determinato; CTI: Contratto a tempo indeterminato; INTR: Intermittente; MISS: Missione in Somministrazione.

Tab.2 Transizioni contrattuali per chi rientra dopo 90 giorni (media 2014-2019) : **Contratti In Somministrazione Cessati**

Valori assoluti

	Altro	CAP	COL	CTD	CTI	INTR	MISS_CAP	MISS_CTD	MISS_CTI	Totale
MISS_CAP	21	698	7	784	1820	42	181	592	251	4396
MISS_CTD	22080	86186	15202	871306	319078	57957	5361	6233000	73068	7683238
MISS_CTI	203	1132	472	7795	27306	364	35	4965	34789	77061

Valori percentuali

	Altro	CAP	COL	CTD	CTI	INTR	MISS_CAP	MISS_CTD	MISS_CTI	Totale
MISS_CAP	0.48%	15.88%	0.16%	17.83%	41.40%	0.96%	4.12%	13.47%	5.71%	100.00%
MISS_CTD	0.29%	1.12%	0.20%	11.34%	4.15%	0.75%	0.07%	81.12%	0.95%	100.00%
MISS_CTI	0.26%	1.47%	0.61%	10.12%	35.43%	0.47%	0.05%	6.44%	45.14%	100.00%

Legenda : CAP: Apprendistato; COL: Contratto di collaborazione; CTD: Contratto a tempo determinato; CTI: Contratto a tempo indeterminato; INTR: Intermittente; MISS: Missione in Somministrazione.

Chi esce da un contratto in Somministrazione a Tempo Determinato nell'81,1% dei casi rientra entro 90 giorni con un contratto dello stesso tipo, mentre nell'11,3% dei casi troverà



un Contratto a Termine convenzionale e solo nel 4,1% dei casi rientrerà dopo 90 giorni con un Contratto a Tempo Indeterminato Standard.

La situazione è simile nel caso del Contratto a Tempo Determinato convenzionale che nell'87,4% dei casi dopo 90 giorni dalla cessazione del contratto rientrerà a Termine nella stessa tipologia convenzionale e solo nel 5,6% dei casi troverà un lavoro a Tempo Indeterminato standard.

Osservando e confrontando gli esiti di chi esce da un Contratto a Tempo Indeterminato in Somministrazione con chi esce da un Tempo Indeterminato Standard emerge un quadro di forte capacità di inserimento occupazionale di qualità di questa forma di Somministrazione anche e soprattutto rispetto ai tempi indeterminati Standard.

Dopo 90 giorni dalla cessazione da un contratto in Somministrazione a Tempo Indeterminato nel 45,1% dei casi si rientra nella stessa tipologia di Contratto in Somministrazione a Tempo Indeterminato, mentre nel 35,4% si trova un nuovo Contratto di lavoro a Tempo Indeterminato Standard e solo nel 16,5% si rientra con un contratto a Tempo Determinato convenzionale o in Somministrazione.

Per i Tempi Indeterminati standard solo il 54% resta dopo 90 giorni dalla cessazione nell'ambito dei Contratti Indeterminati Standard. La restante quota di chi trova un lavoro dopo 90 giorni dalla cessazione da un Contratto a Tempo Indeterminato Standard rientra nel 42% dei casi con un Contratto a Termine o altre Tipologie flessibili diverse dalla Somministrazione e nel 4% dei casi rientra con un contratto in Somministrazione

Si tratta di due bacini molto diversi e numericamente molto distanti tuttavia la circostanza in base alla quale i Somministrati a Tempo Indeterminato cessati e rientrati entro 90 giorni sono nuovamente al lavoro con un Contratto a Tempo Indeterminato Standard o in Somministrazione sempre a Tempo Indeterminato nell'80% dei casi, descrive assieme a una forte dinamica positiva di permanenza al lavoro anche una qualità professionale associata al contratto di Somministrazione davvero elevata.