VENETO LAVORO

REGIONE DEL VENETO

MISURE/85

IL LAVORO SOMMINISTRATO NELLA TEMPERIE DEI CAMBIAMENTI NORMATIVI

Osservatorio Mercato del Lavoro

Agosto 2019

1. Introduzione

Nel 1997 l'istituzione in Italia del lavoro interinale (dal 2003, con la "legge Biagi", divenuto somministrato) con il "pacchetto Treu" veniva a scardinare da un lato il monopolio pubblico dell'intermediazione di manodopera e dall'altro il rapporto biunivoco tra azienda e lavoratore impiegato per adempiere ad un determinato compito/incarico. Si costituiva la "triangolazione" con più attori coinvolti (la società di somministrazione, l'azienda utilizzatrice ed il lavoratore) legati tra loro da contratti diversi - sul piano commerciale e su quello lavoristico - con la concretizzazione degli stessi nella "missione di lavoro".

Tale particolarità contrattuale trova riscontro sia nella modulistica ministeriale relativa alle Comunicazioni obbligatorie (Modulo "Unificato Somm") sia nella diversa tempistica adempimentale (la comunicazione deve avvenire entro il giorno 20 del mese successivo all'evento).

In un mercato del lavoro che, a torto o a ragione, veniva percepito come "ingessato", si apriva la strada alla sperimentazione di nuove forme di flessibilizzazione delle prestazioni, comunque regolate, che nel tempo hanno teso anche a riempire/sostituire spazi precedentemente occupati da altre forme contrattuali via via ridisegnate o abolite.

Il consolidarsi dello strumento contrattuale, la crescita degli attori coinvolti (agenzie, aziende utilizzatrici e lavoratori), la stratificazione legislativa degli anni seguenti hanno complessificato ed esteso le modalità di impiego del somministrato ponendo anche non pochi problemi alla quantificazione puntuale del suo utilizzo.

Tendenzialmente l'Osservatorio di Veneto Lavoro[1] per il monitoraggio del lavoro somministrato ha misurato la domanda di lavoro del sistema produttivo regionale espressa dalle singole missioni, focalizzando quindi la propria attenzione sulle imprese utilizzatrici e sulle loro caratteristiche. Fino a quando l'utilizzo della manodopera da parte delle agenzie somministratrici è stata pressoché esclusivamente regolata con contratti a tempo determinato,[2] in funzione della "missione" da espletare, il metodo adottato ha funzionato e permesso di determinare puntualmente saldi e flussi occupazionali.

Il mutamento di questo quadro è iniziato nel 2015 con l'applicazione della decontribuzione ai contratti a tempo indeterminato (alle stipule ed alle trasformazioni): anche le agenzie sono risultate interessate a cogliere l'occasione di risparmio sul costo del lavoro. I numeri in gioco risultavano ancora assai modesti ma l'incremento sul periodo precedente, soprattutto in termini percentuali, risultava significativo.

[1] Qui ci si riferisce al monitoraggio congiunturale. Vanno ricordati peraltro i diversi e più completi approfondimenti specifici, tra cui: Gambuzza M., Maurizio D., Rasera M., 2001, "Mercato del lavoro teso e occupazione flessibile: il lavoro interinale", in Ugo Trivellato (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro. L'esperienza del Veneto*, Quaderni di Economia del lavoro/72, FrancoAngeli, Milano; Gambuzza M., Maurizio D., Rasera M., 2002, "Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione", in Veneto Lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2002*, FrancoAngeli, Milano; Gambuzza M. Rasera M., (a cura di), 2003, "Il lavoro interinale ai raggi X: evidenze su tre province venete" in Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro. 2003*, FrancoAngeli, Milano.

[2] Un tempo le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dalle agenzie di somministrazione erano praticamente limitate ai lavoratori alle loro dirette dipendenze (con funzioni di segretariato etc.), non inviati in "missione" presso altre imprese. Pertanto tali assunzioni venivano/vengono comunicate, come per ogni altra azienda, attraverso il modello Unificato lav.

Un rafforzamento ulteriore di questa tendenza è stato registrato nel corso del 2018 e questa volta a causa dei cambiamenti legislativi intervenuti nella regolazione del tempo determinato coinvolgendo appieno anche la somministrazione[3].

Tutto questo obbliga a riconsiderare il metodo di misurazione con due obiettivi, come si vedrà analiticamente in seguito:

a) imputare correttamente alle agenzie tutta la forza lavoro mobilitata (a tempo determinato e indeterminato, ma anche, in maniera estremamente marginale, con contratto di apprendistato) e derivarne di conseguenza le variazioni dello stock di occupati (il saldo occupazionale);
b) analizzare le missioni seguendo la metodologia precedente ma arricchita con l'informazione sul contratto che lega il lavoratore all'agenzia (al fine di meglio misurare la quantità di lavoro richiesta dal sistema produttivo).

Va da sé che queste due prospettive possono comportare delle lievi differenziazioni nella quantificazione del lavoro somministrato in regione perché – sempre seguendo la logica che privilegia la domanda di lavoro e la sua localizzazione - nel primo caso si guarda alle agenzie somministratrici con sede in Veneto (anche se forniscono manodopera ad utilizzatrici localizzate fuori regione), nel secondo alle imprese utilizzatrici con sede in Veneto (anche se la somministratrice ha sede fuori regione)[4].

[3] Nel 2014 sono state effettuate 331 assunzioni a tempo indeterminato da parte delle agenzie di somministrazione con sede in Veneto a fronte di un totale del sistema produttivo pari a 82.649 (0,4%); nel 2015 sono state 2.363 pari all'1,6% del totale. Tale quota si è aggirata attorno all'1% nei due anni successivi per poi innalzarsi all'1,8% nel 2018 con un'accelerazione nella seconda parte dell'anno come conseguenza degli adattamenti delle imprese al nuovo ambiente disegnato con il "decreto dignità".

[4] Fenomeni che hanno una consistenza limitata e che riguardano le aree di "confine", es. la provincia di Verona con la Lombardia o quella di Treviso con il Friuli Venezia Giulia.

2. Una sintetica ricostruzione dei recenti interventi normativi e del contratto di categoria

Il cosiddetto "decreto dignità"[5], nella sua finalità dichiarata, aveva lo scopo di ridurre l'impiego dei contratti temporanei, limitare la precarizzazione e di conseguenza aumentare il ricorso delle imprese ai contratti a tempo indeterminato, il desiderato "regno della stabilità".[6]

Analizzando i dati del Veneto - ma anche quelli nazionali, come documentato dall'Osservatorio sul precariato dell'Inps - pur in presenza di concause diverse, effetti in tal senso sembrano essere stati raggiunti.[7]

Prima della conversione in legge (9 agosto 2018) e prima della entrata in vigore a tutti gli effetti (1 novembre 2018) il percorso del decreto 87/2018 ha dato luogo ad alcune fasi interlocutorie che hanno determinato un clima di incertezza tra le imprese, al riguardo sia del tempo determinato che della somministrazione (oltre a generare due regimi transitori di regolazione, entrambi di breve durata e incastonati tra loro).

2.1 La Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali

Questa circolare, emanata il giorno antecedente l'entrata in vigore a tutti gli effetti della legge 96/2018, rappresenta la guida interpretativa delle nuove norme.

Per quanto concerne il lavoro somministrato essa afferma che la nuova disciplina ha parificato il lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine. La specificità rimane invece per quanto concerne l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore, i quali, non essendo sottoposti al nuovo regime regolatorio, possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, dovendo solo rispettare i vincoli connessi alla percentuale massima consentita i rispetto all'organico dell'utilizzatore.

Periodo massimo di occupazione e proroghe

Il rispetto del nuovo limite massimo di 24 mesi (precedentemente posto a 36 mesi) – ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva – entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più

[5] Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

[6] Quanto questa questione possa essere (a livello nazionale e, in particolare, nei territori a maggior tensione occupazionale) anche nominalistica è stato documentato in diversi lavori dell'Osservatorio. Si veda ad esempio, per un dimensionamento reale della indeterminatezza, "La durata effettiva dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato", *Misure/72*, Luglio 2017.

[7] Nella *Bussola* di maggio 2019 (aggiornata al primo trimestre 2019) si documenta come su base annua i contratti a tempo indeterminato risultino in forte crescita: ciò è collegato essenzialmente alla performance delle trasformazioni da tempo determinato (la quota delle trasformazioni sul totale delle attivazioni a tempo indeterminato ha raggiunto nel primo trimestre 2019 un livello assai elevato: 42% mentre nella media 2018 tale valore risultava pari al 38%), quasi raddoppiate rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. La crescita delle trasformazioni da tempo determinato è "decollata" fin dai primi mesi del 2018 per effetto da un lato dell'introduzione dell'esonero strutturale previsto per i giovani fino a 35 anni, dall'altro dell'incremento fisiologico dovuto al forte allargamento della platea di contratti di termine avvenuta nel 2017. Un'ulteriore rilevante spinta, infine, a partire da novembre 2018 e in misura assai accentuata fino a gennaio 2019, è riconducibile agli effetti proprio della legge 96/2018.

contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto tra lavoratore e somministratore ma anche al rapporto con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui il lavoratore è stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale. Raggiunto tale limite, il datore di lavoro non può più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Inoltre, si chiarisce che il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.
Il numero di proroghe ammissibili viene ridotto da 6 a 4 (erano 5 per i tempi determinati).
Questo insieme di previsioni ha generato, in sede di applicazione effettiva, un significativo ridisegno del ruolo stesso del lavoro somministrato, con effetti di spiazzamento per i lavoratori da più tempo inseriti nel meccanismo della somministrazione, generando la necessità di "rotazione" degli stessi tra agenzie per poter essere ancora impiegati, con problemi per le imprese utilizzatrici che si sono trovate a dover ridefinire tutta una serie di posizioni lavorative.

Causalità
Viene reintrodotto l'obbligo dell'apposizione della causale[8] per i contratti di durata superiore ai 12 mesi (anche quando essa viene superata tramite proroga) e in ogni caso di rinnovo. La causale si applica esclusivamente con riferimento all'utilizzatore: in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. Non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). Nel computo del superamento dei 12 mesi valgono anche i rapporti instaurati precedentemente dall'utilizzatore con lo stesso lavoratore.

Limite quantitativo
La legge di conversione del decreto-legge n. 87 ha, per la prima volta, introdotto un limite all'utilizzo di lavoratori somministrati a termine, stabilendo che, ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine già prevista, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine entro la percentuale massima complessiva del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. Anche in questo caso resta ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse.

[8] Le causali sono esplicitamente indicate: 1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; 2. esigenze di sostituzione di altri lavoratori; 3. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Contributo addizionale

A partire dall'entrata in vigore del decreto n. 87/2018 (14 luglio), a carico dei datori di lavoro è previsto un contributo addizionale, applicato ai contratti di lavoro a tempo determinato, pari all'1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali. L'importo del contributo dovuto è incrementato dello 0,5% per ogni rinnovo di contratto a tempo determinato (o in somministrazione). La maggiorazione non si applica nei casi di proroga.

L'insieme di queste modifiche, significativamente limitanti e spiazzanti rispetto al precedente quadro regolativo, ha originato il rallentamento del ricorso al lavoro somministrato, al di là della fase congiunturale. Anche l'incremento dei contratti a tempo indeterminato sottintende processi adattivi messi in campo per rispondere alle esigenze sia di agenzie che di utilizzatrici.

2.2. L'accordo di rinnovo del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro

A mitigare l'impatto delle nuove norme è intervenuto l'accordo di rinnovo del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (sottoscritto il 21 dicembre 2018).

Conteggio periodi precedenti di lavoro

Il nuovo CCNL stabilisce che tutti i periodi di lavoro a tempo determinato contrattualizzati tra Agenzia per il Lavoro e lavoratore sono conteggiati, ai soli fini del computo dell'anzianità lavorativa antecedente al 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni. In altre parole, qualunque sia il numero di mesi di impiego con contratti di lavoro in somministrazione con la medesima Agenzia nel periodo precedente il 1° gennaio 2019, il lavoratore potrà in ogni caso essere ancora impiegato con la stessa tipologia contrattuale per almeno altri 12 mesi.

Periodo massimo di occupazione e proroghe

Per quanto riguarda la durata massima fissata a 24 mesi si stabilisce che:

- se la somministrazione avviene, sempre, con lo stesso utilizzatore, la durata massima si dovrà rinvenire nella contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore (ad esempio, per il settore metalmeccanico, il periodo massimo è 44 mesi, comprensivi di contratti a tempo determinato e di somministrazione a termine). Se nulla è detto nel CCNL di riferimento dell'utilizzatore, la durata massima resta fissata in 24 mesi;
- se il lavoratore viene inviato in missione presso utilizzatori che fanno riferimento a contratti collettivi nazionali diversi, la durata massima complessiva non può superare la soglia dei 48 mesi.

In riferimento alle proroghe contrattuali viene stabilito che:

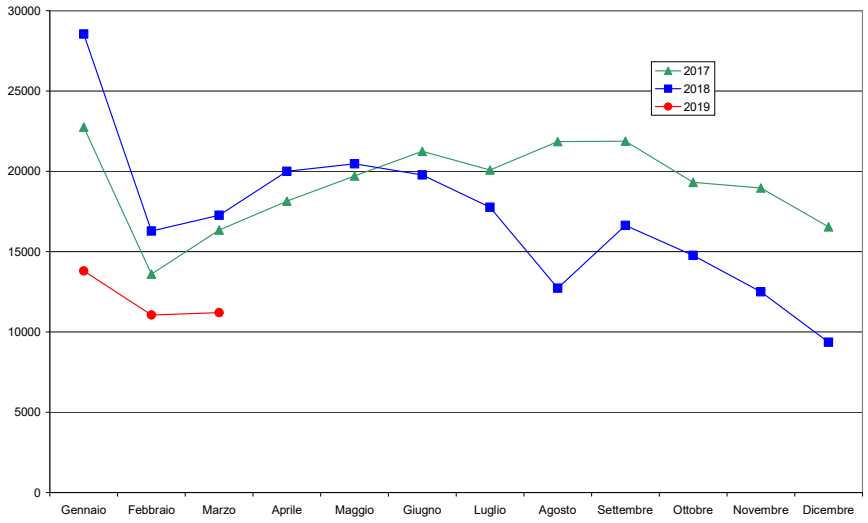
- il numero massimo per i contratti a termine dei lavoratori somministrati stipulati tra le Agenzie e i lavoratori stessi torna a 6 per ogni singolo rapporto, all'interno di un arco temporale di 24 mesi;
- qualora il CCNL applicato dall'utilizzatore preveda un limite diverso di durata, avendo quale riferimento la successione dei contratti, secondo la previsione contenuta nell'art. 19, comma

2, del D.L.vo n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto viene portato a 8.

2.3 Il primo impatto della nuova regolazione

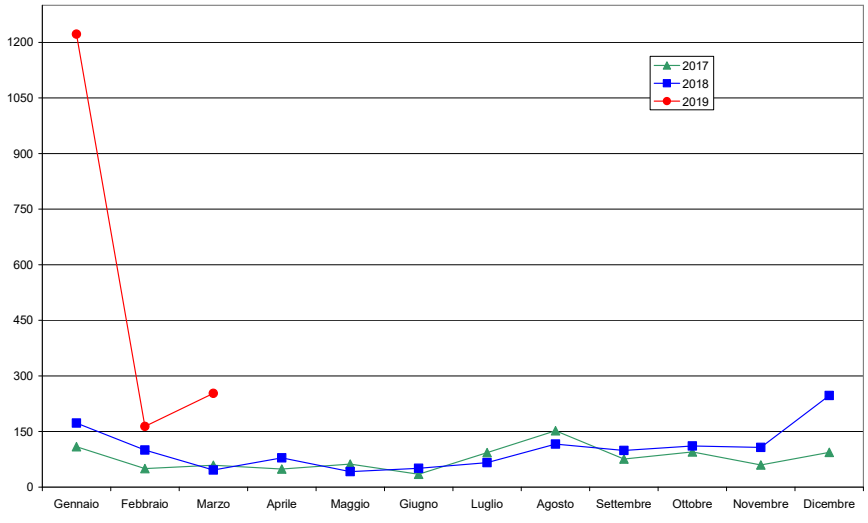
Gli effetti di questo complessivo mutamento di regole potranno essere valutati compiutamente nei prossimi mesi, una volta che imprese somministratrici e utilizzatrici avranno completato l'adattamento al nuovo ambiente istituzionale. Ma tracce della fase di incertezza trascorsa sono visibili nell'utilizzo delle missioni a termine, in decisa contrazione a partire esattamente da luglio 2018 (**graf. 1**), mentre quelle a tempo indeterminato sono aumentate a partire dall'ultimo trimestre 2018 e hanno toccato un picco a gennaio 2019, quando le imprese abitualmente rinnovano i contratti a termine: in questa fase alcune imprese hanno optato per una soluzione che non desse problemi di tipo amministrativo (**graf. 2**).

Graf. 1 – Dinamica mensile delle missioni a tempo determinato



Fonte: elaborazioni su dati Silv

Graf. 2 – Dinamica mensile delle missioni a tempo indeterminato



Fonte: elaborazioni su dati Silv

3. La somministrazione vista dal lato delle agenzie

Una prima angolatura di osservazione della somministrazione - che ci consentirà, come già esposto, di valutare le variazioni dello stock dei rapporti di lavoro somministrato nel tempo (il saldo) – si basa sui flussi attivati dalle agenzie di somministrazione[9] con sede in Veneto.

3.1 Le modalità di reclutamento

Per valutare la consistenza e le dinamiche del lavoro in somministrazione innanzitutto osserviamo i lavoratori coinvolti in funzione del contratto che li lega alle agenzie (**tab. 1**). In questo modo possiamo correttamente ricavare il contributo alla variazione (saldo) occupazionale regionale in un dato arco temporale.

Tab. 1 – Rapporti di lavoro attivati dalle agenzie di somministrazione per tipologia contrattuale

	Somministrato Indeterminato			Somministrato Determinato			
	Saldo	Assunzioni	Lavoratori	Saldo	Assunzioni	Trasformazioni	Lavoratori
Totale	5.796	9.117	10.144	18.329	1.009.243	1.576	260.752
2013	364	463	588	-276	111.631	28	54.717
2014	47	331	619	1.340	129.073	29	59.400
2015	2.243	2.363	2.718	-126	153.159	313	69.765
2016	239	1.063	1.890	3.904	179.563	130	72.911
2017	-66	1.001	1.679	5.157	214.726	10	90.796
2018	1.156	1.880	3.608	6.322	189.003	819	98.398
2019 I trim.	1.813	2.016	2.629	2.008	32.088	247	41.389

Fonte: elaborazioni su dati Silv

Considerando il periodo che va dall'inizio del 2013 al primo trimestre 2019, le assunzioni effettuate con contratto di somministrazione sono oltre un milione, con un massimo annuale di 215mila nel 2017. Del tutto marginali risultano quelle a tempo indeterminato (poco più di 9mila, di cui ben quasi 2mila nel primo trimestre 2019) e ancor di più quelle in apprendistato (un migliaio in tutto il periodo).[10]

L'insieme di questi flussi ha determinato nell'intero periodo un saldo cumulato positivo pari a 24mila posizioni lavorative, di cui 5,8mila a tempo indeterminato.

[9] Dal punto di vista settoriale le agenzie di somministrazione sono collocate nella classificazione Istat all'interno del settore dei servizi, tra le attività di ricerca e selezione del personale (cod. Atco2007: 78200); nella classificazione utilizzata da Veneto Lavoro sono incluse all'interno del terziario avanzato, tra le attività professionali e di consulenza. Nelle tavole navigabili in rete sul sito di Veneto lavoro a questo settore afferiranno pertanto tutti i movimenti della somministrazione. I dati relativi alle missioni e alle relative specifiche (in particolare il settore dell'utilizzatrice) saranno comunque consultabili in una sezione apposita in via di realizzazione.

[10] La normativa prevede che l'apprendista (assunto con tale contratto dall'agenzia somministratrice) debba svolgere l'intero periodo previsto di lavoro e formazione presso la medesima azienda utilizzatrice (fatte salve interruzioni dovute a cessata attività) e che la trasformazione sia poi in capo alla somministratrice (!). Dato il numero esiguo di stipule nel seguito si articoleranno le analisi avendo riguardo solo ai contratti a tempo determinato e indeterminato.

Nel 2018, insieme all'incremento delle assunzioni a tempo indeterminato, sono aumentate anche (pur nella modestia dei valori assoluti) le trasformazioni contrattuali di lavoratori precedentemente assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato: valgono il 15% delle attivazioni complessive nell'anno.

E' interessante anche il dimensionamento del numero di lavoratori coinvolti (teste)[11]: nell'intero periodo sono risultati circa 260 mila; 9mila di essi anche beneficiato anche di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

All'interno del periodo, le dinamiche essenziali risultano ben delineate:

- il crescendo dell'impiego del somministrato si dispiega con regolarità sino al 2017;
- i rapporti a tempo indeterminato conoscono una prima impennata nel corso del 2015, per poi dimezzarsi nei due anni seguenti e conoscere infine una nuova fase espansiva ancora in corso, come abbiamo visto a partire dall'ultimo trimestre 2018.

Per dare maggiore densità di significato a questi dati, osserviamo quanto essi pesano sul complesso dei movimenti che avvengono nel mercato del lavoro regionale. Si evidenzia che:

- le attivazioni in somministrazione rappresentano il 22% di tutte quelle messe in atto nel complesso del lavoro dipendente[12], con una variazione negli anni che va dal minimo del 18% nel corso del 2013 ad un massimo del 26% nel 2017;
- i lavoratori coinvolti in rapporti di somministrazione (con le cautele precedentemente illustrate) costituiscono nel periodo il 16% del totale dei lavoratori interessati da attivazioni di rapporti di lavoro dipendente (nel corso degli anni si registra una progressione costante del numero di lavoratori coinvolti in nuovi rapporti di somministrazione);
- questi valori sono nella quasi totalità ascrivibili ai flussi a tempo determinato, mentre il peso dell'indeterminato ruota intorno all'1% di tutte le attivazioni stabili registrate in Veneto;
- rispetto ai saldi occupazionali il somministrato a tempo indeterminato vale l'8%, quello a tempo determinato il 17%;
- le trasformazioni nel somministrato sono state poco rilevanti come modalità di accesso al tempo indeterminato, valendo nell'intero periodo il 15% (rispetto al 30% della loro incidenza con riferimento al complesso delle attivazioni a tempo indeterminato).

Tra il 2013 ed il primo trimestre del 2019 hanno operato in Veneto 117 agenzie (o filiali delle stesse), in media 65 per anno.

Il mercato del lavoro in somministrazione risulta significativamente e stabilmente concentrato: le prime 10 agenzie coprono il 75% del volume delle missioni, le prime 5 (che negli anni si scambiano la posizione nel ranking) il 57%. Ancora più elevato è l'effetto di concentrazione se si osservano solo i tempi indeterminati: le quote sfiorano rispettivamente il 90% e l'80%.

[11] Il numero di teste è calcolato indipendentemente in funzione delle due tipologie contrattuali e tiene conto, per ogni periodo osservato, del complesso dei lavoratori interessati da un movimento, sia esso in entrata che in uscita. È dunque un indicatore che misura fedelmente la platea coinvolta.

[12] Viene qui utilizzata l'usuale definizione ristretta del lavoro dipendente secondo lo standard adottato dall'Osservatorio di Veneto lavoro, per cui l'insieme dei rapporti di lavoro dipendente corrisponde alla somma di contratti a tempo determinato, indeterminato, di apprendistato e di somministrazione.

3.2 I lavoratori della somministrazione

Un rapido sguardo alle principali caratteristiche anagrafiche dei lavoratori coinvolti nella somministrazione ci restituisce un quadro che non si discosta radicalmente da quello del complesso del mercato del lavoro.

Dei poco più di 260mila lavoratori (**tab. 2**) il 23% è costituito da cittadini stranieri (sono il 24% sul totale della domanda di lavoro dipendente); i maschi rappresentano il 58% tra gli italiani (con una accentuazione di pochi punti percentuali rispetto al valore medio) e il 62% tra gli stranieri; il somministrato si conferma essere un "lavoro per giovani" (il 46% contro una media del 34%), per quanto la classe d'età quantitativamente dominante sia formata da adulti (rappresentano il 50%).

Tab. 2 – Caratteristiche anagrafiche dei lavoratori in somministrazione nel periodo 2013-1° trim 2019

	Val. ass.			Val. %		
	Totale	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a tempo determinato	Totale	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a tempo determinato
Totale	**262.944**	**10.144**	**260.752**	**100%**	**100%**	**100%**
Italiani	**201.422**	**7.056**	**200.313**	**77%**	**70%**	**77%**
- uomini	115.947	4.802	115.279	44%	47%	44%
- donne	85.475	2.254	85.034	33%	22%	33%
Stranieri	**61.522**	**3.088**	**60.439**	**23%**	**30%**	**23%**
- uomini	38.291	1.661	38.030	15%	16%	15%
- donne	23.231	1.427	22.409	9%	14%	9%
Giovani (fino 29 anni)	120.922	4.357	120.411	46%	43%	46%
Adulti (30-54 anni)	130.578	5.110	129.286	50%	50%	50%
Senior (55 e più)	11.444	677	11.056	4%	7%	4%
Nessun titolo	9.031	303	8.919	3%	4%	3%
Licenza elementare	1.120	43	1.106	0%	1%	0%
Licenza media	76.100	2.613	75.381	29%	30%	29%
Diploma (2-3 anni)	21.001	714	20.913	8%	8%	8%
Diploma	124.183	4.126	123.262	48%	48%	48%
Laurea	30.288	908	29.962	12%	11%	12%
N.d.	2.755	1.557	2.742	-	-	-

Fonte: elaborazioni su dati Silv

Per quanto riguarda il livello di istruzione vi è una predominanza dei diplomati (includendo anche i diplomi intermedi si raggiunge il 56% quando la media si ferma al 41%) ed una leggera sottorappresentazione dei laureati (12%).

La platea del tempo indeterminato si caratterizza per una minor presenza di giovani e per l'accentuazione della prevalenza dei maschi tra gli italiani, mentre tra gli stranieri guadagnano un maggior peso le donne, complice in questo caso la presenza di agenzie somministratrici specializzate nel collocamento di lavoro domestico presso le famiglie dove la norma è l'assunzione a tempo indeterminato.

Queste caratteristiche rimangono sufficientemente stabili in tutto il periodo osservato, con l'eccezione del peso degli stranieri che negli ultimi tre anni risulta costantemente in crescita

andando a sfiorare il 28% sul totale dei lavoratori coinvolti nel 2018 in nuovi rapporti di somministrazione.

4. La somministrazione vista dal lato delle imprese utilizzatrici: le missioni

Da qui in avanti l'analisi utilizza la metodologia consolidata con la quale l'Osservatorio ha finora documentato il lavoro somministrato mettendo al centro le missioni e le imprese utilizzatrici con sede in Veneto.[13]

Analizziamo quindi i flussi in funzione dei contratti stipulati per le singole missioni tenendo conto al contempo dei contratti tra lavoratori e agenzie, arricchendo e articolando così il quadro di riferimento: in tal modo otteniamo la possibilità di distinguere i casi di *staff leasing*[14] e quelli di impiego in missioni a termine di lavoratori reclutati della agenzie con contratti di somministrazione a tempo indeterminato.

4.1 Un quadro sintetico

Nel periodo osservato (**tab. 3**) sono state oltre un milione le missioni effettuate, coinvolgendo 280mila lavoratori e oltre 28mila imprese utilizzatrici.

Il dato medio nel corso degli anni osservati è rispettivamente pari a 176mila missioni, 72mila lavoratori e 11mila imprese.

La dinamica temporale riflette quella già osservata analizzando le attivazioni dal lato delle agenzie somministratrici. In particolare emerge che:

- l'impiego di lavoratori a tempo indeterminato (13mila in tutti il periodo, in media 1.700 per anno) si ripartisce quasi equamente tra *staff leasing* e missioni a tempo determinato;
- le imprese utilizzatrici richiedono mediamente 16 missioni a tempo determinato per anno, con una crescita continua che si interrompe nel 2018 per i noti motivi di incertezza del quadro normativo (dalle 18,4 missioni medie del 2017 alle 15,8 del 2018);
- i lavoratori a tempo determinato mediamente in un anno svolgono 2,5 missioni, in calo nel 2018; quelli a tempo indeterminato una;
- le imprese che utilizzano lo *staff leasing* richiedono in media 2,7 lavoratori l'anno, con una elevata erraticità nel tempo visti anche i numeri modesti: ad esempio nel corso del 2017 le prime dieci imprese utilizzatrici hanno assorbito il 34% dei contratti (una sola azienda occupa 157 lavoratori in staff leasing);
- nel primo trimestre 2019 è significativamente aumentato il ricorso allo staff leasing: sono state interessate quasi 500 imprese utilizzatrici che hanno attivato 1.629 lavoratori (in media oltre 3

[13] Come già precedentemente esposto, la diversa prospettiva di osservazione rispetto al paragrafo precedente, qui basata sulla localizzazione in regione delle imprese utilizzatrici (a prescindere dalla localizzazione delle agenzie di somministrazione), spiega la diversa quantificazione del fenomeno (di entità modesta ma non proprio marginale).

[14] Con lo *staff leasing*, un dipendente a tempo indeterminato di un'agenzia viene inviato ad un'impresa utilizzatrice che lo inserisce stabilmente nel proprio organico, senza vincoli temporali. Ricordiamo che per legge i lavoratori contrattualizzati a tempo determinato dalle agenzie non possono occupare posizioni a tempo indeterminato.

per impresa) superando ampiamente quindi, in un solo trimestre, il numero di attivazioni in tutto il 2018 (1.237).

Tab. 3 – Missioni in funzione del contratto che lega le agenzie con lavoratori e imprese utilizzatrici

	Totale			Contratto tra agenzia e lavoratore					
				Tempo determinato			Tempo indeterminato		
	Misisoni	Lavoratori	Imprese	Misisoni	Lavoratori	Imprese	Misisoni	Lavoratori	Imprese
Contratto di missione tra agenzia e impresa a tempo determinato									
Totale periodo	1.090.653	278.704	28.195	1.083.886	277.435	27.791	6.767	4.671	1.702
2013	118.857	50.000	8.688	118.433	49.692	8.677	424	370	91
2014	141.054	57.283	9.280	140.793	57.085	9.257	261	230	86
2015	167.039	67.721	10.263	165.510	67.225	10.194	1.529	1.431	428
2016	191.151	71.869	10.907	189.985	71.290	10.740	1.166	890	504
2017	230.419	90.179	12.565	229.515	89.621	12.448	904	624	459
2018	206.077	94.929	13.143	204.514	94.016	12.922	1.563	1.274	656
2019 I trim.	36.056	26.691	6.275	35.136	25.839	6.134	920	866	392
Contratto di missione tra agenzia e impresa a tempo indeterminato									
Totale periodo	6.253	5.460	1.576	-	-	-	6.253	5.460	1.576
2013	194	191	73	-	-	-	194	191	73
2014	229	202	137	-	-	-	229	202	137
2015	1.336	1.094	550	-	-	-	1.336	1.094	550
2016	684	611	328	-	-	-	684	611	328
2017	934	814	343	-	-	-	934	814	343
2018	1.237	1.210	454	-	-	-	1.237	1.210	454
2019 I trim.	1.639	1.629	492	-	-	-	1.639	1.629	492
Totale									
Totale periodo	1.096.906	279.981	28.528	1.083.886	277.435	27.791	13.020	9.637	2.660
2013	119.051	50.153	8.698	118.433	49.692	8.677	618	555	146
2014	141.283	57.452	9.350	140.793	57.085	9.257	490	428	211
2015	168.375	68.414	10.569	165.510	67.225	10.194	2.865	2.485	885
2016	191.835	72.228	11.039	189.985	71.290	10.740	1.850	1.427	770
2017	231.353	90.738	12.725	229.515	89.621	12.448	1.838	1.399	744
2018	207.314	95.653	13.208	204.514	94.016	12.922	2.800	2.410	972
2019 I trim.	37.695	28.278	6.405	35.136	25.839	6.134	2.559	2.490	823

Fonte: elaborazioni su dati Silv

4.2 I settori che utilizzano il lavoro somministrato

La distribuzione per macro settore delle missioni in cui il contratto tra agenzia e impresa è a tempo determinato conferma una sostanziale equa distribuzione tra l'industria e i servizi ed un impiego meno che marginale nell'agricoltura (**tab. 4**).

Si propone anche un conteggio dei lavoratori coinvolti (teste) e delle imprese utilizzatrici per settore ritenendo tali informazioni comunque utili, anche se occorre tener conto delle implicite specificità di misura che non consentono il rapporto al totale.[15]

[15] La stessa impresa può aver attivato missioni in settori diversi (nel caso in cui operi con Ateco diverse a seconda delle divisioni coinvolte, ad es. commerciale e produttiva); analogamente un lavoratore può essere impiegato, nel corso del medesimo anno, in missioni svolte in settori diversi. Per questi motivi la somma di lavoratori e imprese per settore non coincide con il totale.

Tab. 4 – Contratto di missione tra agenzia e impresa a tempo determinato per settore di impiego nel periodo 2013-1° trim 2019

	Contratto tra agenzia e lavoratore					
	Tempo determinato			Tempo indeterminato		
	Missioni	Lavoratori	Imprese	Missioni	Lavoratori	Imprese
Totale	**1.083.886**	**277.435**	**27.791**	**6.767**	**4.671**	**1.702**
Agricoltura	**5.775**	**3.759**	**389**	**18**	**14**	**9**
Industria	**533.315**	**166.732**	**14.672**	**4.622**	**3.236**	**893**
Estrattive	448	245	44	1	1	1
Ind. alimentari	78.663	22.685	829	290	184	70
Ind. tessile-abb.	18.438	9.260	868	73	48	29
Ind. conciaria	45.852	10.012	514	311	275	48
Ind. calzature	8.514	4.396	316	64	58	15
Legno/mobilio	44.744	18.412	1.251	292	217	57
Ind. vetro	4.198	2.256	126	14	13	6
Ind. ceramica	645	481	60	5	5	3
Ind. marmo	1.648	844	133	7	7	6
Oreficeria	1.561	983	133	41	40	3
Occhialeria	16.869	8.303	192	835	768	21
Altro m. Italy	353	231	39	1	1	1
Metalmeccanico	199.310	81.869	7.028	1.942	1.284	473
Altre industrie	84.435	36.325	2.108	461	338	129
Utilities	11.258	4.514	342	110	35	18
Costruzioni	16.379	10.176	1.983	175	97	32
Servizi	**544.796**	**142.406**	**14.104**	**2.127**	**1.481**	**814**
Comm.-tempo libero	226.797	51.566	2.878	146	113	51
Ingrosso e logistica	126.524	39.856	3.425	594	475	116
Servizi finanziari	4.086	2.348	196	15	13	10
Terziario avanzato	48.785	17.903	1.864	119	101	50
Pubblica amm.	8.739	2.449	313	26	20	7
Istruzione	1.051	633	125	3	3	1
Sanità/servizi sociali	17.327	7.999	996	51	45	21
Lavoro domestico	9.601	3.409	2.964	1.012	594	521
Riparazioni e noleggi	1.649	1.220	371	5	5	5
Servizi diversi	19.697	5.604	743	53	51	9
Altri servizi	80.540	32.720	1.325	103	77	25

Fonte: elaborazioni su dati Silv

Nel periodo osservato il 60% dei lavoratori a tempo determinato è stato inviato almeno una volta in missione presso un'impresa industriale, mentre il 50% ha avuto almeno un'esperienza nel settore dei servizi, a dimostrazione di una maggiore rotazione di personale nel primo caso. Tra i settori industriali il maggior utilizzatore della somministrazione è il metalmeccanico che assorbe il 18% delle missioni e annovera il 25% delle imprese utilizzatrici; su livelli decisamente più bassi si situano l'alimentare (7%), il legno mobilio e la concia (4%). Nell'ambito dei servizi prevale nettamente il commercio e tempo libero, in particolare alberghi e ristorazione, che assorbono il 21% delle missioni ma annoverano solo il 10% delle imprese interessate; l'ingrosso e logistica utilizzano il 12% delle missioni nel terziario; di rilievo anche il dato degli "altri servizi" con oltre 80mila missioni, prevalentemente concentrate nei servizi di pulizia.

Per quanto riguarda i lavoratori somministrati a tempo indeterminato (ma non utilizzati in *staff leasing*) emerge l'impiego più concentrato nel comparto industriale (68% delle missioni), con ulteriore rafforzamento nel settore metalmeccanico (29%) ed un rilevante peso dell'occhialeria che –

nonostante il suo ridotto peso sull'occupazione complessiva – attiva il 12% delle missioni (con solo l'1% delle imprese coinvolte e con un peso preponderante dell'impresa leader del comparto). All'interno dei servizi spicca pure il dato del lavoro domestico, con il 15% delle missioni e il 31% delle "imprese" che in questo caso sono le famiglie.

Per quanto riguarda lo *staff leasing* (**tab. 5**), se escludiamo dai conteggi il lavoro domestico (oltre 1.300 missioni) dove in realtà le imprese sono le famiglie e quindi fuori dal sistema produttivo (e quelle coinvolte sono il 35% del totale), la predominanza dei settori industriali è assai marcata (78% delle missioni e dei lavoratori e 76% delle imprese) e, in particolare, il metalmeccanico da solo ha un peso superiore al 40% per tutte le unità di analisi considerate.

Tab. 5 – Contratto di *staff leasing* per settore di impiego nel periodo 2013-1° trim 2019

	Missioni	Lavoratori	Imprese
Totale	**6.253**	**5.460**	**1.576**
Agricoltura	**7**	**7**	**5**
Industria	**3.836**	**3.798**	**772**
Estrattive	3	3	3
Ind. alimentari	229	223	52
Ind. tessile-abb.	59	59	24
Ind. conciaria	121	121	20
Ind. calzature	42	42	15
Legno/mobilio	276	274	52
Ind. vetro	19	19	7
Ind. ceramica	3	3	1
Ind. marmo	11	10	6
Oreficeria	12	12	5
Occhialeria	300	300	14
Altro m. Italy	1	1	1
Metalmeccanico	2.129	2.107	407
Altre industrie	481	478	127
Utilities	32	32	12
Costruzioni	118	117	42
Servizi	**2.410**	**1.661**	**818**
Comm.-tempo libero	173	168	40
Ingrosso e logistica	453	445	102
Servizi finanziari	17	16	8
Terziario avanzato	245	236	64
Pubblica amm.	0	0	0
Istruzione	5	5	2
Sanità/servizi sociali	50	50	8
Lavoro domestico	1.326	608	558
Riparazioni e noleggi	11	11	5
Servizi diversi	39	39	14
Altri servizi	91	86	22

Fonte: elaborazioni su dati Silv

Abbiamo già visto come si caratterizza la presenza straniera nel sistema della somministrazione, il settore di impiego evidenzia differenziazioni sostanziali? Sicuramente il settore del lavoro domestico fa ampio ricorso a manodopera straniera (**tab. 6**), tanto che per una corretta valutazione

dell'impatto sul sistema produttivo regionale è sembrato opportuno scorporarlo (oltre che per il fatto già ricordato che le famiglie non sono imprese).

Tab. 6 – Missioni per tipologie contrattuali nel periodo 2013-1° trim 2019. Totale e quota effettuata da cittadini stranieri

	Contratto di missione tra agenzia e impresa a tempo determinato				Staff leasing	
	Contratto ag/lav. Ctd		Contratto ag/lav. Cti			
	Missioni	% di stran.	Missioni	% di stran.	Missioni	% di stran.
Totale	**1.083.886**	**29%**	**6.767**	**35%**	**6.253**	**40%**
Lavoro domestico	9.601	68%	1.012	97%	1.326	99%
Totale senza domestico	**1.074.285**	**29%**	**5.755**	**25%**	**4.927**	**25%**
Agricoltura	**5.775**	**33%**	**18**	**44%**	**7**	**14%**
Industria	**533.315**	**33%**	**4.622**	**27%**	**3.836**	**27%**
Estrattive	448	43%	1	0%	3	0%
Ind. alimentari	78.663	32%	290	26%	229	14%
Ind. tessile-abb.	18.438	22%	73	7%	59	29%
Ind. conciaria	45.852	67%	311	60%	121	74%
Ind. calzature	8.514	31%	64	44%	42	33%
Legno/mobilio	44.744	46%	292	33%	276	40%
Ind. vetro	4.198	24%	14	14%	19	16%
Ind. ceramica	645	23%	5	60%	3	100%
Ind. marmo	1.648	37%	7	29%	11	64%
Oreficeria	1.561	8%	41	41%	12	0%
Occhialeria	16.869	27%	835	13%	300	18%
Altro m. Italy	353	17%	1	0%	1	0%
Metalmeccanico	199.310	27%	1.942	24%	2.129	27%
Altre industrie	84.435	30%	461	25%	481	14%
Utilities	11.258	24%	110	8%	32	34%
Costruzioni	16.379	27%	175	73%	118	42%
Servizi	**535.195**	**24%**	**1.115**	**16%**	**1.084**	**17%**
Comm.-tempo libero	226.797	20%	146	13%	173	31%
Ingrosso e logistica	126.524	29%	594	19%	453	17%
Servizi finanziari	4.086	15%	15	0%	17	0%
Terziario avanzato	48.785	15%	119	12%	245	4%
Istruzione	1.051	6%	3	0%	5	0%
Sanità/servizi sociali	17.327	17%	51	4%	50	8%
Riparazioni e noleggi	1.649	17%	5	0%	11	0%
Servizi diversi	19.697	21%	53	19%	39	49%
Altri servizi	89.279	35%	129	16%	91	24%

Fonte: elaborazioni su dati Silv

Nelle "classiche" missioni a tempo determinato il lavoro straniero pesa di più (29%) rispetto a quelle dove il lavoratore è legato con un contratto a tempo indeterminato all'agenzia indipendentemente da come venga poi impiegato: infatti in tal caso la quota di stranieri scende al 25% sia per lo *staff leasing* che per le missioni a termine.

Nell'industria (e in agricoltura) la quota degli stranieri è più elevata di quanto accade nei servizi, con alcune accentuazione di interesse:

- l'industria conciaria si conferma settore d'elezione nell'impiego degli stranieri, con il 67% delle missioni a termine e il 74% di quelle in staff leasing;
- di rilievo anche il settore del legno e mobilio, dove il 46% delle missioni a tempo determinato e il 40% di quelle in *staff leasing* interessano lavoratori stranieri;

- assai consistente è il ricorso alla manodopera straniera nelle missioni a termine del comparto degli "altri servizi" (in primis le pulizie, con il 35%) ed in linea con la media è il comparto ingrosso-logistica.

Tab. 7 – Missioni per tipologie contrattuali nel periodo 2013-1° trim 2019. Totale e quota effettuata da donne

	Contratto di missione tra agenzia e impresa a tempo determinato				Staff leasing	
	Contratto ag/lav. Ctd		Contratto ag/lav. Cti			
	Missioni	% di donne	Missioni	% di donne	Missioni	% di donne
Totale	**1.083.886**	**41%**	**6.767**	**40%**	**6.253**	**43%**
Lavoro domestico	9.601	94%	1.012	99%	1.326	99%
Totale - lav domestico	**1.074.285**	**40%**	**5.755**	**30%**	**4.927**	**29%**
Agricoltura	**5.775**	**32%**	**18**	**33%**	**7**	**57%**
Industria	**533.315**	**29%**	**4.622**	**27%**	**3.836**	**25%**
Estrattive	448	27%	1	0%	3	67%
Ind. alimentari	78.663	48%	290	36%	229	33%
Ind. tessile-abb.	18.438	61%	73	70%	59	68%
Ind. conciaria	45.852	17%	311	15%	121	19%
Ind. calzature	8.514	57%	64	42%	42	48%
Legno/mobilio	44.744	23%	292	10%	276	14%
Ind. vetro	4.198	31%	14	7%	19	16%
Ind. ceramica	645	39%	5	40%	3	0%
Ind. marmo	1.648	10%	7	14%	11	0%
Oreficeria	1.561	69%	41	76%	12	33%
Occhialeria	16.869	63%	835	61%	300	57%
Altro m. Italy	353	42%	1	100%	1	0%
Metalmeccanico	199.310	19%	1.942	14%	2.129	19%
Altre industrie	84.435	34%	461	30%	481	32%
Utilities	11.258	9%	110	14%	32	22%
Costruzioni	16.379	8%	175	2%	118	9%
Servizi	**535.195**	**52%**	**1.115**	**44%**	**1.084**	**42%**
Comm.-tempo libero	226.797	61%	146	64%	173	52%
Ingrosso e logistica	126.524	23%	594	33%	453	32%
Servizi finanziari	4.086	64%	15	80%	17	82%
Terziario avanzato	48.785	56%	119	36%	245	38%
Pubblica amm.	8.739	44%	26	38%	0	-
Istruzione	1.051	75%	3	100%	5	80%
Sanità/servizi sociali	17.327	79%	51	69%	50	80%
Riparazioni e noleggi	1.649	23%	5	0%	11	18%
Servizi diversi	19.697	42%	53	57%	39	46%
Altri servizi	80.540	64%	103	61%	91	57%

Fonte: elaborazioni su dati Silv

La caratterizzazione di genere del mercato del lavoro nel suo complesso trova sostanziale conferma anche nell'ambito del lavoro somministrato (**tab. 7**).

Escludendo il lavoro domestico pressoché interamente appannaggio delle donne, emerge una discreta differenza tra la quota di donne impiegate a tempo determinato (40%) e quella di impiegate a tempo indeterminato (29%).

I settori ad elevata femminilizzazione sono, con riferimento alle missioni "classiche", il tessile-abbigliamento (61%), le calzature (57%), l'oreficeria (69%), l'occhialeria (63%, dove anche lo *staff*

leasing è prevalentemente femminile, con il 57%), il commercio-turismo (61%, con un peso oltre il 50% anche per i rapporti a tempo indeterminato), i servizi finanziari (64%), l'istruzione (75%), i servizi sanitari e sociali (79%) e gli "altri servizi", in particolare le pulizie (64%).

Per quanto riguarda la sovrarappresentazione dei giovani, essa è accentuata soprattutto nelle missioni a termine (42%) mentre è leggermente più contenuta con riferimento allo *staff leasing* (38%). Settorialmente tre le caratterizzazioni degne di sottilineatura (**tab. 8**):

- nell'occhialeria i lavoratori con meno di trent'anni effettuano il 57% delle missioni e sono il 91% del personale in staff leasing;
- nei servizi finanziari il 70% delle missioni interessa i giovani mentre la loro incidenza è molto contenuta nello *staff leasing* (29%);
- nei settori della concia (30%), del marmo (28%), dell'oreficeria (31%) e abbastanza prevedibilmente nel lavoro domestico (9%) viene privilegiata la manodopera più matura (sia per i livelli di specializzazione richiesta che per la disponibilità ad essere impiegati in condizioni di lavoro disagiate).

Tab. 8 – Missioni per tipologie contrattuali nel periodo 2013-1° trim 2019. Totale e quota effettuata da giovani

	Contratto di missione tra agenzia e impresa a tempo determinato				Staff leasing	
	Contratto ag/lav. Ctd		Contratto ag/lav. Cti			
	Missioni	% di giovani	Missioni	% di giovani	Missioni	% di giovani
Totale	**1.083.886**	**42%**	**6.767**	**36%**	**6.253**	**38%**
Agricoltura	**5.775**	**42%**	**18**	**22%**	**7**	**43%**
Industria	**533.315**	**41%**	**4.622**	**43%**	**3.836**	**48%**
Estrattive	448	47%	1	0%	3	33%
Ind. alimentari	78.663	41%	290	26%	229	61%
Ind. tessile-abb.	18.438	38%	73	26%	59	31%
Ind. conciaria	45.852	30%	311	24%	121	21%
Ind. calzature	8.514	43%	64	44%	42	36%
Legno/mobilio	44.744	44%	292	41%	276	42%
Ind. vetro	4.198	42%	14	57%	19	42%
Ind. ceramica	645	45%	5	60%	3	0%
Ind. marmo	1.648	28%	7	43%	11	27%
Oreficeria	1.561	31%	41	44%	12	17%
Occhialeria	16.869	57%	835	67%	300	91%
Altro m. Italy	353	41%	1	100%	1	0%
Metalmeccanico	199.310	43%	1.942	40%	2.129	43%
Altre industrie	84.435	43%	461	39%	481	53%
Utilities	11.258	25%	110	72%	32	19%
Costruzioni	16.379	32%	175	29%	118	41%
Servizi	**544.796**	**43%**	**2.127**	**21%**	**2.410**	**22%**
Comm.-tempo libero	226.797	54%	146	47%	173	57%
Ingrosso e logistica	126.524	39%	594	41%	453	52%
Servizi finanziari	4.086	70%	15	53%	17	29%
Terziario avanzato	48.785	44%	119	50%	245	52%
Pubblica amm.	8.739	31%	26	19%	0	-
Istruzione	1.051	40%	3	67%	5	20%
Sanità/servizi sociali	17.327	34%	51	29%	50	30%
Lavoro domestico	9.601	9%	1.012	2%	1.326	1%
Riparazioni e noleggi	1.649	48%	5	40%	11	64%
Servizi diversi	19.697	33%	53	15%	39	36%
Altri servizi	80.540	28%	103	18%	91	19%

Fonte: elaborazioni su dati Silv

4.3 Ulteriori caratterizzazioni nell'utilizzo del lavoro somministrato

Il lavoro somministrato risponde alle difficoltà di reperimento della manodopera qualificata nei settori produttivi o funge più da duttile canale per gestire la forza lavoro?

Il differente peso percentuale delle qualifiche professionali a seconda che si guardi alle missioni tipiche e a quelle svolte da lavoratori con contratti a tempo indeterminato sembra suggerire una risposta positiva ad entrambe le domande. Possiamo notare come:

- le missioni a termine si concentrano nelle professioni non qualificate (31%, la stessa quota rilevabile per l'impiego a tempo determinato standard) e in quelle qualificate dei servizi (21%, quota comunque sempre inferiore a quella soddisfatta con altre forme contrattuali). Nel primo ambito si evidenziano gli "Addetti al magazzino" e nel secondo i "Camerieri";
- il peso delle missioni svolte per coprire ruoli di conduttori di impianti e di operai semi-specializzati (17%, soprattutto "Conduttori di macchine automatiche" e "Assemblatori di prodotti industriali") raddoppia quella osservata per l'insieme delle altre forme contrattuali ed evidenzia come la somministrazione riduca la "tensione" occupazionale. Le missioni a termine in questo caso rappresentano il 40% del totale delle assunzioni effettuate per queste figure;
- il peso delle missioni per le professioni tecniche (8% delle missioni totali) è pari al 30% delle relative assunzioni totali, evidenziando anche qui una funzione di importante risposta al mercato;
- le missioni a tempo determinato di lavoratori a tempo indeterminato, più che lo staff leasing, mostrano la selezione effettuata dalle agenzie che privilegiano gli operai specializzati (21%, in primis "Operai metalmeccanici") confidando in una previsione di richiesta sostenuta nel tempo.

Tab. 9 – Missioni per qualifica e tipologie contrattuali nel periodo 2013-1° trim 2019

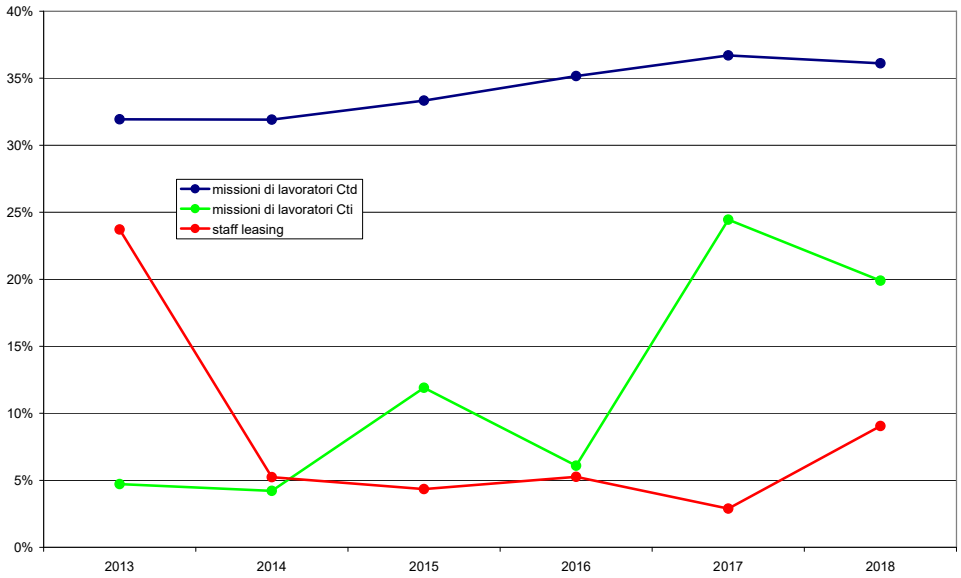
	Contratto di missione tra agenzia e impresa a tempo determinato				Staff leasing	
	Contratto ag/lav. Ctd		Contratto ag/lav. Cti			
	Missioni	%	Missioni	%	Missioni	%
Totale	1.083.886	100%	6.767	100%	6.253	100%
Dirigenti	768	0%	2	0%	5	0%
Professioni intellettuali	9.359	1%	62	1%	223	4%
Professioni tecniche	88.431	8%	462	7%	563	9%
Impiegati	81.971	8%	613	9%	539	9%
Professioni qualif. dei servizi	232.194	21%	1.023	15%	1.541	25%
Operai specializzati	156.246	14%	1.397	21%	1.005	16%
Conduttori e operai semi-spec.	179.346	17%	1.242	18%	1.105	18%
Professioni non qualificate	335.571	31%	1.966	29%	1.272	20%

Fonte: elaborazioni su dati Silv

Diversificato in funzione delle tipologie contrattuali adottate risulta il peso delle prestazioni ad orario ridotto (**graf. 3**). Se per le missioni ordinarie ricalca andamento e peso che il fenomeno riveste nell'intero mercato del lavoro (in crescita dal 32% al 36-37% nel periodo analizzato),

maggiore erraticità contraddistingue le altre due forme di impiego, con lo *staff leasing* che comunque si mantiene su livelli molto più bassi, pur segnalando un innalzamento nell'ultimo anno (9%).

Graf. 3 – Missioni per tipologie contrattuali nel periodo 2013-2018: quota % di part time



Fonte: elaborazioni su dati Silv

La durata media delle missioni a tempo determinato è andata nel corso degli anni allungandosi, passando da circa 50 giorni a circa 70. Il reale impiego del somministrato viene ancor meglio restituito dalla distribuzione delle missioni per classe di durata (**tab. 10**).

Tab. 10 – Missioni a tempo determinato per classe di durata nel periodo 2013- 2018

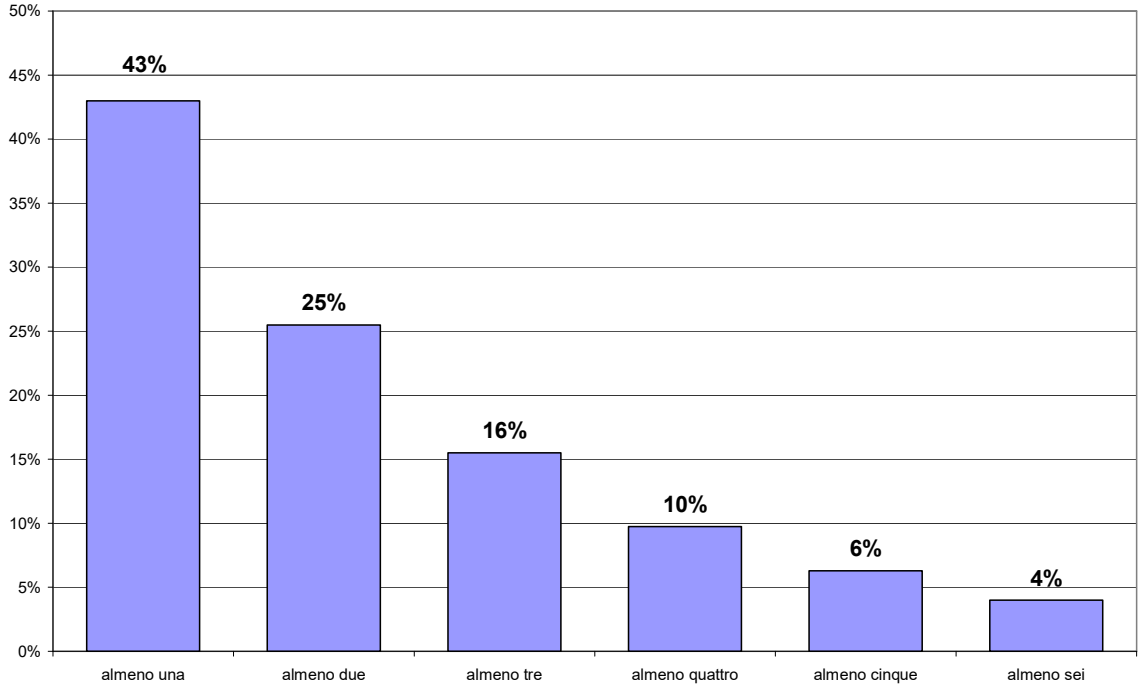
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totale missioni (v. ass.)	118.855	141.050	167.003	190.933	228.651	189.968
Durate previste						
a. 1 gg.	24%	24%	24%	26%	26%	24%
b. 2-3 gg.	10%	11%	11%	11%	11%	10%
c. 4-7 gg.	16%	16%	16%	18%	18%	16%
d. 8-30 gg.	25%	25%	24%	23%	23%	24%
e. 1-3 mesi	18%	18%	18%	16%	16%	18%
f. 3-6 mesi	5%	6%	5%	4%	5%	6%
> 6 mesi	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Durate effettive						
a. 1 gg.	21%	21%	22%	24%	24%	24%
b. 2-3 gg.	9%	9%	9%	10%	10%	9%
c. 4-7 gg.	10%	9%	9%	11%	11%	9%
d. 8-30 gg.	20%	19%	19%	18%	18%	18%
e. 1-3 mesi	21%	21%	20%	19%	19%	20%
f. 3-6 mesi	11%	12%	11%	10%	11%	12%
> 6 mesi	8%	8%	9%	8%	8%	7%

(*) Dati 2018 relativi alle sole missioni concluse

Fonte: elaborazioni su dati Silv

Nella previsione iniziale di impiego (al netto quindi delle proroghe, che poi analizzeremo), in maniera abbastanza stabile nel tempo, per un quarto circa delle missioni si prevede la durata di un giorno mentre una quota analoga è attribuibile a quelle che dovrebbero durare più di un mese.
Se invece si analizzano le durate effettive (comprensive dunque delle proroghe) mentre ridotto è il mutamento per le missioni giornaliere o comunque assai brevi (fino a tre giorni) significativi sono gli effetti di allungamento sulle restanti missioni, cosicché la quota che supera il mese si attesta attorno al 40%.
Come si giunge a questo risultato? Con l'utilizzo delle proroghe, previste contrattualmente fino ad un massimo di sei (**graf. 4**).

Graf. 4 – Missioni a tempo determinato per numero di proroghe. Valori medi nel periodo 2013-2018



Fonte: elaborazioni su dati Silv

Per il 43% delle missioni il tempo effettivo della prestazione è più lungo della previsione iniziale; un quarto dei contratti registra un ulteriore prolungamento e il 16% arriva a tre proroghe mentre nel 4% dei casi si arriva a saturare il numero massimo previsto.[16]

[16] Anche se i CCNL di categoria possono prevedere ulteriori allargamenti del numero di proroghe, come effettivamente registriamo anche se in numero marginale. La quota del 4% attribuita alle missioni che raggiungono le sei proroghe in realtà andrebbe letta come "sei e più".