REGIONE DEL VENETO

VENETO LAVORO

GRAMMATICA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE / 10

La somministrazione di lavoro: modalità di osservazione, criteri di computo ed effetti sui saldi

Tempi&Metodi

Maggio 2025

Questo Working Paper (WP), che va ad aggiungersi alla serie "Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie", analizza alcune questioni legate all'osservazione, specie su base territoriale, del lavoro in somministrazione e propone una riflessione su alcune criticità legate alle diverse modalità di analisi delle dinamiche occupazionali, soprattutto con riferimento all'impatto sui saldi occupazionali.

Esso costituisce un tassello del programma dell'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro teso a documentare e valorizzare l'intero processo statistico-conoscitivo basato sulle CO.

GRAMMATICA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE/10
La somministrazione di lavoro: modalità di osservazione, criteri di computo ed effetti sui saldi

a cura di Letizia Bertazzon, Stefania Maschio e Ilaria Rocco

VENETO LAVORO
Osservatorio regionale Mercato del Lavoro
Via Ca' Marcello, 67b
30172 - Venezia Mestre
www.venetolavoro.it
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

INDICE

1. Introduzione 4
2. Le caratteristiche del lavoro somministrato 6
3. Il lavoro in somministrazione nelle C.O. e nel Silv 9
4. Le modalità di osservazione del somministrato: contratti e missioni 11
   - *4.1 Criteri di computo 11*
   - *4.2 Le tipologie occupazionali 13*
   - *4.3 Le combinazioni possibili 16*
5. Le modalità di osservazione del somministrato: la questione settoriale 18
   - *5.1 Settori e modalità di utilizzo della somministrazione 18*
   - *5.2 Impatto sulle dinamiche occupazionali 21*
6. Dal somministrato alle altre tipologie contrattuali 27
7. Considerazioni conclusive 30

1. Introduzione

La somministrazione di lavoro, introdotta dal d.lgs. 276/2003 ed attualmente disciplinata dal d.lgs. 81/2015, rappresenta una peculiare modalità occupazionale attraverso la quale un'agenzia di somministrazione mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti.

Dalla sua introduzione, la possibilità da parte delle aziende di avvalersi di personale in somministrazione, ancorché vincolata a precisi limiti quantitativi e subordinata al rispetto dei divieti stabiliti per legge, ha rappresentato una modalità agevole e flessibile di reperimento di personale aggiuntivo, affrancandosi di fatto dagli oneri e dalle incombenze connesse al processo di reclutamento e alla gestione del rapporto di lavoro. Essa è andata, inoltre, caratterizzandosi per le potenzialità associate ai processi di reperimento di personale da inserire, più o meno stabilmente, nell'organico aziendale offrendo, senza particolari vincoli per l'azienda, la possibilità di "conoscere" e "testare" preliminarmente i lavoratori.

Pur contraddistinto da dinamiche fortemente condizionate dal ciclo economico e dalla progressiva evoluzione del mercato del lavoro, il ricorso alla somministrazione è andato progressivamente a stabilizzarsi su livelli elevati, caratterizzando la domanda di lavoro dipendente proveniente soprattutto da alcuni comparti occupazionali. A prevalere sono da sempre i rapporti di lavoro a termine connessi a missioni temporanee, in molti casi di durata davvero limitata, presso l'azienda utilizzatrice. Meno diffuse, invece, sono le esperienze di somministrazione a tempo indeterminato (*staff leasing*) divenute rilevanti solo negli ultimi anni e in relazione a specifiche strategie organizzative.

Proprio per le modalità di diffusione e le caratteristiche del suo impiego, questa forma occupazionale ha avuto un ruolo importante nel quantificare la complessiva domanda di lavoro, tuttavia per molto tempo ha mostrato un impatto limitato nella definizione del bilancio occupazionale, incidendo marginalmente sulla variazione delle posizioni di lavoro in essere in un determinato periodo. Più di recente, sia per il significativo incremento nell'utilizzo, sia per la progressiva diffusione delle assunzioni a tempo indeterminato finalizzate alla somministrazione[1], l'impatto nella definizione delle dinamiche occupazionali complessive è divenuto invece più rilevante. Considerata però la peculiare natura di questa forma contrattuale, vale la pena soffermarsi su alcune considerazioni metodologiche che riguardano da un lato le differenti possibilità di osservazione dei rapporti di lavoro in somministrazione, dall'altro le implicazioni che queste hanno sulle modalità di computo nel complesso del lavoro dipendente.

In questa breve ricognizione, oltre ad alcune necessarie puntualizzazioni sulle possibilità di osservazione dei rapporti di lavoro considerata la compresenza di due distinte relazioni contrattuali, viene proposta una disamina degli effetti che ha l'inclusione o meno della somministrazione nell'osservazione delle dinamiche del lavoro dipendente, specie in alcuni ambiti occupazionali, in particolare quelli che ne fanno un maggior ricorso e – conseguentemente alle localizzazioni produttive della regione – nei singoli contesti territoriali. A questo scopo, grazie alle informazioni sui flussi delle attivazioni contrattuali presenti nel Sistema informativo lavoro veneto (sia riferite ai rapporti di lavoro dipendente attivati dalle agenzie, sia alle missioni), verranno analizzate le principali caratteristiche e le dinamiche del lavoro in somministrazione, portando l'attenzione alle differenze nelle modalità di osservazione e al loro impatto nell'analisi dell'andamento del lavoro dipendente in Veneto.

[1] Diffusione incentivata anche dalle più recenti innovazioni normative che in ragione della stabilizzazione dei lavoratori assunti dalle agenzie per il lavoro a scopo di somministrazione hanno permesso la deroga di alcuni vincoli come quello sulla durata massima della missione con evidenti vantaggi per le aziende utilizzatrici.

La somministrazione di lavoro: evoluzione normativa

- *Legge 1369/1960, art. 1: divieto di "interposizione di manodopera", ovvero divieto di ricorso al lavoro tramite agenzia; non era ammessa la possibilità che un lavoratore intrattenesse rapporti di lavoro con un soggetto differente dall'effettivo dal datore di lavoro.*
- *Legge 196/1997 (pacchetto Treu): introduzione del "lavoro interinale", ovvero della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, possibile (in deroga a quanto previsto dalla l.1369/1960) solo a termine per casi circoscritti previsti dal legislatore e dalla contrattazione collettiva e riservato alle agenzie autorizzate.*
- *D.lgs. 276/2003 (legge Biagi): abrogazione della disciplina precedente ed introduzione della "somministrazione di lavoro"; estensione delle ipotesi di somministrazione a tempo determinato ed introduzione dello staff leasing (somministrazione di lavoro a tempo indeterminato).*
- *L. 247/2007: abrogazione dello staff leasing.*
- *L. 191/2009: reintroduzione dello staff leasing.*
- *Attuazione della direttiva 2008/104/CE (d. lgs. 24/2012). Disciplina delle condizioni di lavoro e di occupazione del lavoratore somministrato, in particolare con riferimento al principio di parità di trattamento dei lavoratori in somministrazione presso le imprese utilizzatrici.*
- *L. 92/2012 (legge Fornero): viene derogato l'obbligo di giustificazione del termine nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra l'utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualsiasi mansione, nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.*
- *D.l. 34/2014 (decreto Poletti), convertito con modificazioni in L.78/2014: introduce l'acausalità dei contratti a termine e di somministrazione. Viene meno l'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici del ricorso alla somministrazione a tempo determinato e "liberalizzato" l'utilizzo del lavoro somministrato per rapporti di lavoro di durata complessiva inferiore ai 36 mesi. Rimangono unicamente i vincoli di carattere quantitativo, la cui definizione viene demandata alla contrattazione collettiva.*
- *D. lgs. 81/2015 (Jobs act): ha confermato quanto previsto dalla normativa previgente; conferma l'acausalità della somministrazione a tempo determinato, vincola le possibilità di utilizzo della somministrazione a tempo determinato al rispetto dei limiti quantitativi fissati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. Nel caso della somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) limita - salvo diversa previsione degli stessi contratti collettivi – la possibilità di utilizzo di lavoratori somministrati (necessariamente assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione) al rispetto del limite quantitativo del 20% della forza lavoro occupata con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore.*
- *D.l. 87/2018 (decreto Dignità), convertito in L.96/2018, ridefinisce la disciplina in tema di contratti di in somministrazione a termine (cui viene estesa la disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato). Di fatto, viene limitata la possibilità di assumere lavoratori da impiegare in somministrazione, anche in maniera ripetuta nel tempo e senza alcun limite temporale. Viene reintrodotta la necessità di indicare le ragioni giustificative del contratto di lavoro a termine nella somministrazione oltre il dodicesimo mese e vengono previsti puntuali tetti di contingentamento per l'utilizzo del lavoro a termine e del lavoro somministrato a tempo determinato.*
- *D.l. 48/2023 (decreto lavoro), conv. in L. 85/2023: effetti delle innovazioni normative relativamente al contratto di lavoro a termine anche sulla disciplina della somministrazione. Successiva proroga o rinnovo contrattuale dopo i primi 12 mesi senza causale – fermi restando i limiti massimi di durata – solo al ricorrere di una delle causali previste dalla normativa. Vengono parzialmente superati i limiti di contingentamento nel caso dell'apprendistato in somministrazione, dell'impiego in staff leasing dei lavoratori svantaggiati ecc., la somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione.*

2. Le caratteristiche del lavoro somministrato

Come già osservato questa tipologia contrattuale si contraddistingue e differenzia dalle altre forme di lavoro dipendente per la compresenza di tre soggetti (agenzia, lavoratore ed impresa utilizzatrice) che risultano legati tra loro da due distinte, ma tra loro interconnesse, relazioni contrattuali: un rapporto di lavoro dipendente (quello tra agenzia e lavoratore) ed un contratto commerciale (quello tra agenzia ed utilizzatore).

<table>
<tr><td>1. Lavoratore somministrato (assunto e retribuito dall'impresa somministratrice, ma svolge l'attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice)</td><td rowspan="2">a. Contratto di lavoro subordinato o "contratto di prestazione"
-> tempo determinato
-> tempo indeterminato</td><td rowspan="3">Somministrazione di lavoro</td></tr>
<tr><td>2. Somministratore o
Agenzia per il lavoro (impresa fornitrice di manodopera)</td></tr>
<tr><td>3. Soggetto utilizzatore (imprenditori e non imprenditori[2])</td><td>b. Contratto commerciale di somministrazione di lavoro
-> tempo determinato
-> tempo indeterminato (staff leasing)</td></tr>
</table>

Tra lavoratore ed agenzia di somministrazione[3] (a.) sussiste una relazione lavorativa alla quale si applica la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato.[4] Si tratta a tutti gli effetti di un rapporto di lavoro subordinato, che colloca il lavoratore alle dipendenze dell'agenzia di somministrazione, ma che prevede (contestualmente) un periodo di missione durante il quale il lavoratore è messo a disposizione dell'utilizzatore.[5] Il lavoratore, assunto e retribuito dall'agenzia di somministrazione, presta la propria attività sotto la responsabilità dell'impresa utilizzatrice, che esercita a tutti gli effetti il potere direttivo, garantendo condizioni economiche e normative non inferiori a quelle riconosciute ai propri dipendenti di pari livello.

La relazione tra l'agenzia somministratrice e l'utilizzatore (b.) si sostanzia in un contratto mediante il quale l'agenzia pone uno o più lavoratori a disposizione dell'utilizzatore a fronte del pagamento da parte dell'utilizzatore di una somma di denaro quale corrispettivo dell'attività di intermediazione e somministrazione dei lavoratori.

Queste due relazioni – più una terza, quella tra lavoratore ed azienda utilizzatrice che si qualifica come "rapporto di fatto", senza effettiva qualificazione giuridica – sono tra loro strettamente collegate e nella somministrazione di lavoro rappresentano gli elementi fondanti di questa fattispecie contrattuale.

[2] Anche se giuridicamente imprenditore e datore di lavoro non coincidono — poiché non tutti i datori di lavoro sono anche imprenditori (come nel caso dei datori di lavoro domestici o dei titolari di studi professionali) — nella prassi e talvolta nel linguaggio normativo i due termini vengono usati come sinonimi. In realtà, per essere datore di lavoro non è necessario esercitare un'attività d'impresa: qualsiasi soggetto, operante in ambito economico o sociale, può esserlo, che si tratti di persone fisiche, imprenditori, società, enti o dello Stato.

[3] L'attività di somministrazione non può essere svolta da chiunque ma è riservata solo alle "Agenzie per il lavoro" iscritte in un apposito albo informatico tenuto presso il Ministero del Lavoro. L'iscrizione all'albo è subordinata all'accertamento dei requisiti richiesti e gli estremi del provvedimento di autorizzazione costituiscono uno degli elementi fondamentali del contratto di somministrazione.

[4] L'agenzia può assumere un lavoratore a tempo indeterminato anche ai fini dell'attivazione di un apprendistato in somministrazione. In questo caso, l'agenzia assume l'apprendista e lo invia in missione presso un'azienda, dove svolge il proprio percorso formativo. Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista riceve una formazione teorica e pratica sotto la supervisione di un tutor aziendale e un tutor dell'agenzia.

[5] Altra cosa sono i rapporti di lavoro attivati dalle agenzie, non a scopo di somministrazione, ma riguardanti il personale dipendente delle agenzie.

L'assunzione del lavoratore da parte dell'agenzia di somministrazione, che deve risultare da atto scritto, prevede sempre l'indicazione dell'impresa utilizzatrice presso la quale il lavoratore è chiamato a prestare servizio ed identifica le caratteristiche dell'apporto lavorativo oggetto della missione. Nei rapporti di lavoro a tempo determinato, l'identificazione dell'azienda utilizzatrice e delle caratteristiche della prestazione lavorativa è parte integrante del contratto di assunzione. Nel caso del tempo indeterminato, a fronte di un rapporto di lavoro senza limitazioni temporali tra agenzia e lavoratore, l'identificazione del o degli utilizzatori della prestazione lavorativa avviene attraverso una specifica lettera di assegnazione in missione.

❖ *La somministrazione di lavoro a tempo determinato*

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è regolamentata dalla disciplina prevista per la relazione lavorativa tra agenzia e lavoratore, ovvero quella in vigore per i contratti a termine. Sussistono tuttavia alcune specificità.

Mentre al contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore si applicano le regole del contratto a termine, con l'eccezione delle specifiche disposizioni in merito alle proroghe, ai limiti quantitativi e al diritto di precedenza, le condizioni giustificatrici del ricorso a questa tipologia contrattuale, ovvero quanto concerne le causali che legittimano l'apposizione del termine e le disposizioni riguardanti la durata massima consentita sono previste in capo all'utilizzatore delle prestazioni.

Salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, le disposizioni attualmente in vigore prevedono che nell'impresa utilizzatrice possano essere presenti lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori in somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso lo stesso utilizzatore. Sono esclusi dal computo disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Come nel caso del tempo determinato, la somministrazione a termine non può avvenire in alcune specifiche situazioni definite dalla legge.

❖ *La somministrazione di lavoro a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato ("stabilizzazione")*

Una particolare fattispecie, regolamentata nello specifico dalla contrattazione collettiva, è rappresentata dalle assunzioni da parte delle agenzie di lavoratori a tempo indeterminato da distaccare a tempo determinato, per periodi più o meno lunghi, presso aziende clienti. A fronte di un'assunzione a tempo indeterminato, sia in ragione di un processo volontario sia quale imposizione normativa[6] (cd. "stabilizzazione"), l'agenzia di somministrazione può, infatti, avvalersi del lavoratore destinandolo ad una o più missioni in somministrazione, corrispondendo un'indennità di disponibilità in assenza di occasioni di lavoro.

[6] L'agenzia può attivare allo scopo di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato) contratti a tempo indeterminato oppure trasformare a tempo indeterminato rapporti di lavoro originariamente attivati a tempo determinato. Nell'ambito della somministrazione, con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati tra agenzia e lavoratore, le trasformazioni dal tempo determinato al tempo indeterminato hanno assunto un certo rilievo dal 2021, grazie alle deroghe introdotte per garantire la continuità occupazionale durante il periodo pandemico (successivamente prorogate). Già l'art. 31, co.1, del d.lgs.81/2015 consentiva il superamento dei limiti massimi di durata previsti per la somministrazione, fino al 30 giugno 2025, qualora il lavoratore fosse assunto a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro: "Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato". Queste disposizioni, successivamente prorogate fino a giugno 2025, con il Collegato Lavoro di fine 2024 sono definitivamente entrate in vigore, permettendo il superamento dei limiti di durata massima previsti per la somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Altra cosa sono, invece, le "trasformazioni" del rapporto di lavoro, nella fattispecie da contratto a tempo determinato alle dipendenze del somministratore a contratto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, disposte giudizialmente quale sanzione civile nel caso di comportamenti illeciti e violazione della normativa. In questi casi vi è l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.

Tale relazione lavorativa assume da un lato (nel rapporto tra agenzia e lavoratore) le caratteristiche proprie dell'assunzione a tempo indeterminato, dall'altro (nel rapporto commerciale tra agenzia ed azienda utilizzatrice) risulta assoggettata ai vincoli propri della somministrazione a tempo determinato, fatta eccezione per il computo nel massimale di durata dei contratti a termine rispetto al quale questa fattispecie è esclusa.

❖ *La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (staff leasing)*

Lo "staff leasing" consente all'utilizzatore di avvalersi a tempo indeterminato della fornitura di lavoratori. A fronte di un'assunzione (obbligatoriamente) a tempo indeterminato del lavoratore da parte dell'agenzia, viene instaurato un contratto di somministrazione a tempo indeterminato con l'azienda utilizzatrice che potrà avvalersi, in modo continuativo, dell'apporto del lavoratore così contrattualizzato.

Anche in questo caso è previsto un limite quantitativo nel ricorso a questa fattispecie contrattuale. L'attuale normativa – che peraltro ne esclude l'utilizzo nella Pubblica Amministrazione[7] – vincola infatti il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato (salva diversa previsione) al 20% della forza lavoro assunta a tempo indeterminato dall'azienda utilizzatrice.

[7] Nella Pubblica Amministrazione, è vietata la somministrazione a tempo indeterminato, mentre è consentita la somministrazione a tempo determinato. A questo proposito vale la pena richiamare le modifiche introdotte in tema di somministrazione ai fini dell'attuazione PNRR previste dalla L.41/2023 che prevede, nell'ambito di attuazione dei progetti del PNRR, l'estensione delle possibilità di reclutamento di personale da parte della Pubblica Amministrazione anche attraverso il contratto di lavoro in somministrazione.

3. Il lavoro in somministrazione nelle C.O. e nel Silv

La registrazione dei contratti in somministrazione nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie avviene attraverso uno specifico modello di comunicazione denominato Modello Unificato SOMM (UniSOMM), specificatamente dedicato alle agenzie per il lavoro, attraverso il quale vengono indicate sia le informazioni riguardanti il contratto che lega il lavoratore all'agenzia di somministrazione, sia le informazioni relative alla missione, comprese quelle relative all'azienda presso la quale il lavoratore è chiamato a svolgere l'attività lavorativa.

Nello specifico, il modello consente la comunicazione delle seguenti tipologie di eventi: inizio del rapporto di lavoro non contestuale alla missione; inizio del rapporto di lavoro contestuale alla missione; trasformazione del rapporto di lavoro in costanza di missione; trasferimento del lavoratore in missione; cessazione del rapporto di lavoro contestuale alla missione; cessazione del rapporto di lavoro in assenza di missione; cessazione anticipata della missione.

Differentemente da quanto previsto per le altre tipologie lavorative, l'invio della comunicazione deve avvenire, in tutti i casi previsti, entro il giorno 20 del mese successivo all'evento cui si riferisce.[8] Tutte le informazioni sulla somministrazione dopo essere state raccolte dal nodo nazionale vengono successivamente smistate a livello territoriale ed acquisite negli archivi regionali. In Veneto esse vengono fatte confluire nel Sistema informativo lavoro del Veneto, che rielabora e sistematizza (anche ai fini statistici) le informazioni provenienti dal sistema delle Comunicazioni Obbligatorie.

Nelle riclassificazioni dei dati Silv adottate dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro[9], il lavoro somministrato viene fatto rientrare tra le forme di lavoro dipendente in senso stretto (standard osservatorio) e, generalmente, incluso nel monitoraggio delle dinamiche occupazionali osservate in regione considerando le principali fattispecie contrattuali.[10] A differenza di quanto accade in relazione ad altre fonti informative (vedi box), la scelta adottata dall'Osservatorio - in un certo senso ibrida - è stata quella di tenere distinti i contratti attivati nell'ambito della somministrazione e di accorparli in un'unica fattispecie, indipendentemente dalla loro qualificazione a tempo determinato o indeterminato. A giustificare questa scelta è l'evidenza della scarsa significatività nei primi anni di utilizzo del sistema delle Comunicazioni Obbligatorie dei rapporti a tempo indeterminato divenute però maggiormente rilevanti nel corso degli ultimi anni. Di fatto, sotto il cappello della somministrazione sono rientrati a lungo quasi esclusivamente i rapporti di lavoro a termine (e contestuali missioni a termine).

L'osservazione delle dinamiche occupazionali associate alla somministrazione, proprio per via della natura stessa della duplice relazione che viene ad instaurarsi, può avvenire sia in relazione ai contratti di lavoro attivati dalle agenzie con i lavoratori (contratti di prestazione), sia con riferimento alle missioni (contratti di somministrazione) attivate dalle agenzie in favore delle aziende. Nel primo caso, l'osservazione dei rapporti di lavoro attivati a scopo di somministrazione dalle agenzie per il lavoro coincide con l'osservazione dei contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, instaurati dall'agenzia con il lavoratore, indipendentemente dall'effettivo utilizzo della prestazione lavorativa. L'ambito settoriale di riferimento per queste relazioni lavorative è esclusivamente il settore Ateco "Attività delle agenzie di lavoro temporaneo" (78.2), nella sezione N "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese".

A permettere l'osservazione delle effettive ricadute occupazionali della somministrazione in un dato contesto economico e produttivo è esclusivamente l'analisi di questa tipologia contrattuale in considerazione delle missioni attivate presso le aziende, con focus sul rapporto di fatto tra azienda e lavoratore. Questa prospettiva, che di fatto permette di cogliere meglio le dinamiche associate ad una specifica domanda di lavoro a livello territoriale e settoriale, consente anche di distinguere tra somministrazione a termine e somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing).

[8] Questa dilazione temporale giustifica il ritardo strutturale con cui avviene la registrazione nel Silv delle Comunicazioni Obbligatorie relative ai rapporti di lavoro in somministrazione.

[9] Cfr. Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2016), "Grammatica delle comunicazioni obbligatorie /2 Classificazione delle informazioni e opzioni di riclassificazione", in www.venetolavoro.it/tempi-metodi

[10] Cfr. Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (anni vari), *Il Sestante*, www.venetolavoro.it/sestante

La combinazione delle informazioni disponibili sui contratti attivati dalle agenzie e sulle missioni attivate rende possibile monitorare nel dettaglio l'evoluzione delle specifiche tipologie contrattuali, distinguendo anche le casistiche afferenti alla somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione. Rimangono tuttavia alcune questioni da tenere in considerazione relativamente alla possibile diversa attribuzione territoriale degli eventi su cui verrà portata l'attenzione nel capitolo successivo.

La somministrazione di lavoro nelle altre fonti

Come e attraverso quali dati viene analizzata la somministrazione nelle principali fonti informative sul mercato del lavoro? Indipendentemente dalle modalità di osservazione, viene considerata ed analizzata come fattispecie contrattuale a parte o assimilata alle altre tipologie contrattuali di lavoro dipendente?

– *Inps, Osservatorio sul mercato del lavoro - Assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro*
Le informazioni contenute in questa fonte sono riferite ai lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli. Nell'analisi del lavoro subordinato, che considera il rapporto tra lavoratore e agenzia somministratrice così come rilevato dall'Uniemens (lavoratori e giornate retribuite), i lavoratori somministrati sono considerati come collettivi separati. Le variazioni contrattuali dei rapporti di lavoro in somministrazione non determinano modifiche al saldo complessivo, poiché si tratta di movimenti interni al gruppo.
Una disamina dettagliata su questa tipologia contrattuale viene proposta (separatamente) nella sezione "Rapporti di lavoro in somministrazione", in cui è disponibile il dettaglio degli eventi (assunzioni e cessazioni) sia in base alla tipologia contrattuale (tempo determinato, tempo indeterminato) sia con riferimento all'orario (tempo pieno, part-time). Poiché le informazioni sono riferite esclusivamente al rapporto attivato tra agenzia e lavoratore (non si hanno informazioni sulla missione) non è possibile classificare la somministrazione in base al settore economico in cui opera l'utilizzatore. L'attribuzione territoriale delle unità statistiche fa riferimento alla ripartizione geografica di lavoro.

– *MLPS, Sistema delle comunicazioni obbligatorie*
I dati sono tratti dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e vengono presentati nelle "Note Trimestrali" www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/occupazione/Pagine/Studi-e-statistiche facendo riferimento, separatamente, ai rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato (UniLAV) e ai rapporti di lavoro in somministrazione (UniSOMM). Questi ultimi vengono trattati in una sezione dedicata, osservando da un lato i contratti tra lavoratore e agenzia, e dall'altro le missioni. Il lavoro somministrato non è incluso nell'osservazione delle dinamiche del lavoro dipendente.

– *Istat, Rilevazione forze di lavoro*
Nel questionario (destinato alle famiglie) utilizzato per la rilevazione l'accesso alle agenzie per il lavoro è oggetto di indagine tra le modalità di ricerca di lavoro. Per quanto riguarda le modalità occupazionali, solo di recente è stata introdotta la raccolta di informazioni volta specificatamente ad individuare le relazioni lavorative in somministrazione, rilevando anche il dettaglio il fatto che siano a tempo indeterminato o a tempo determinato. Sono state inserite anche apposite domande volte a discriminare le situazioni in cui il lavoratore è dipendente in senso stretto dell'agenzia per il lavoro dalle attivazioni contrattuali finalizzate alla somministrazione. In passato il lavoro in somministrazione veniva invece considerato esclusivamente come una modalità di lavoro a termine.
Nelle statistiche elaborate dall'Istat a partire dalla Rilevazione sulle forze di lavoro, gli occupati in somministrazione vengono ricondotti alle due macro-categorie previste per l'occupazione dipendente tempo indeterminato e tempo determinato.

– *Istat, Rilevazione Oros (occupazione, retribuzioni, oneri sociali)*
La rilevazione mensile sull'occupazione, gli orari di lavoro, le retribuzioni e il costo del lavoro nelle grandi imprese (con almeno 500 dipendenti) diffonde anche dati riferiti alle posizioni con contratto di somministrazione. Nella rilevazione Oros, come indicato dai principali regolamenti sulle statistiche economiche, i lavoratori con contratto di somministrazione vengono rilevati tra i dipendenti delle agenzie di fornitura di lavoro interinale e non tra i dipendenti delle imprese utilizzatrici. Il gruppo di attività economica Ateco 2007 in cui è classificata questa tipologia di lavoro è "Attività delle agenzie di lavoro temporaneo (gruppo 78.2)" che rientra nella sezione N "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese". I dati restituiti dalla rilevazione Oros fanno riferimento alle posizioni di lavoro in somministrazione a tempo pieno (full-time equivalent), stimate (a partire dalle informazioni sui rapporti di lavoro) sulla base dei dati delle agenzie per il lavoro presenti negli archivi amministrativi. Le posizioni in somministrazione non includono il personale delle agenzie fornitrici di lavoro temporaneo assunto con contratto di lavoro dipendente diverso dalla somministrazione

– *Inail, banca dati Ebitemp su dati Inail*
Con specifico riferimento al lavoro somministrato, la banca dati trimestrale riporta l'indicazione degli occupati netti totali, gli occupati netti italiani, gli occupati equivalenti a tempo pieno, le assunzioni totali ed i nuovi assunti, ovvero coloro che entrano negli archivi INAIL per la prima volta come somministrati, suddividendoli per ATECO (2002) e per territorio, sino al dettaglio provinciale.

4. Le modalità di osservazione del somministrato: contratti e missioni

4.1 Criteri di computo

La disponibilità, nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, di informazioni sia sui contratti attivati dalle agenzie a scopo di somministrazione, sia sulle missioni attivate presso l'utilizzatore finale, consente di monitorare nel dettaglio l'evoluzione delle specifiche tipologie contrattuali, ma richiede alcune attenzioni. A seconda del punto di osservazione adottato cambiano, infatti, i criteri di computo soprattutto laddove l'oggetto di analisi è il ricorso alla somministrazione in un determinato contesto territoriale. Da un lato, i "contratti di prestazione" attivati dalle agenzie per il lavoro localizzate in un dato territorio possono interessare utilizzatori collocati anche al di fuori di esso; dall'altro le missioni avviate presso le aziende del territorio possono risultare attivate da agenzie per il lavoro collocate esternamente ad esso.

Somministrazione di lavoro			
Contratto di lavoro subordinato o "contratto di prestazione"		Contratto commerciale di somministrazione di lavoro	
CONTRATTI ATTIVATI DA AGENZIE LOCALIZZATE IN VENETO		**MISSIONI ATTIVATE PRESSO AZIENDE LOCALIZZATE IN VENETO**	
Utilizzatore localizzato fuori Veneto	Utilizzatore localizzato in Veneto	Da agenzie localizzate in Veneto	Da agenzie localizzate fuori Veneto

Nello specifico, con riferimento alle informazioni disponibili per il Veneto così come schematizzate, i "contratti di prestazione" attivati dalle agenzie per il lavoro localizzate in regione possono riguardare sia un utilizzatore collocato in Veneto, sia un utilizzatore situato in altre regioni. Parimenti, le missioni attivate presso gli utilizzatori in regione possono essere riferite a "contratti di prestazione" sottoscritti sia da agenzie per il lavoro localizzate in Veneto sia da quelle situate in altre regioni.

Come emerge dall'osservazione delle informazioni sul flusso delle assunzioni a scopo di somministrazione da parte delle agenzie per il lavoro e delle missioni attivate dal 2008 ad oggi (tab. 4.1), il peso dei "contratti di prestazione" attivati a favore di un utilizzatore finale extra-regione è piuttosto limitato, mentre assume invece una certa rilevanza l'incidenza delle missioni avviate in regione conseguenti ad un rapporto di lavoro tra agenzia e lavoratore attivato fuori regione. Nel primo caso, il peso dei contratti riferiti a missioni al di fuori della regione si attesta mediamente attorno al 2%; nel 2024, ultimo anno di osservazione, con riferimento a circa 2.800 assunzioni, è pari al 2,2%. Considerando, per questi eventi, l'informazione sui lavoratori assunti ogni anno, il peso medio del periodo è mediamente del 3% (2,7% nel 2024). Nel secondo caso, ovvero in considerazione delle missioni avviate presso le aziende localizzate in Veneto riferite a rapporti di lavoro attivati da agenzie per il lavoro collocate extra-regione, l'incidenza media sul totale delle missioni si attesta attorno al 10%, con una significativa crescita soprattutto nel corso degli ultimi anni; nel 2024, le missioni avviate in Veneto da agenzie collocate fuori regione sono risultate circa 13mila, pari al 13% del totale. Con riferimento ai lavoratori impiegati nell'anno, il peso medio del periodo (al lordo delle sovrapposizioni) è risultato dell'11%, con un evidente trend di crescita nel periodo osservato. Nel 2024 le missioni attivate da agenzie collocate fuori regione hanno interessato il 16% del totale dei lavoratori somministrati.

Per quanto riguarda il contesto regionale, è dunque evidente che:

- il peso delle attivazioni contrattuali da parte delle agenzie localizzate in Veneto a favore di utilizzatori finali fuori regione è residuale, tuttavia determina una leggera sovrastima della domanda di lavoro;
- l'incidenza delle missioni attivate in regione da parte di agenzie per il lavoro collocate in altri territori assume un certo rilievo, in aumento negli ultimi anni (graf. 4.1), portando ad rilevante un incremento delle posizioni di lavoro in essere nel contesto regionale. Non tenerne conto, significa sottostimare in maniera significativa la domanda di lavoro espressa dal territorio, specie, come vedremo, in alcuni specifici ambiti occupazionali.

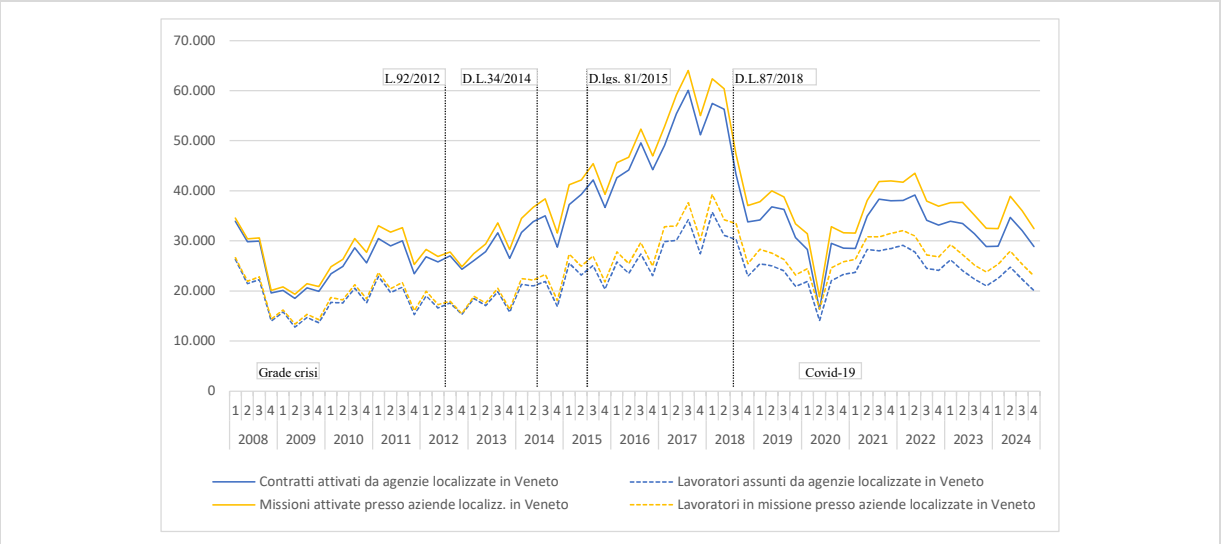
Tab. 4.1 – Veneto. Rapporti di lavoro in somministrazione: contratti attivati dalle agenzie localizzate in Veneto e missioni attivate presso aziende localizzate in Veneto (2008-2024)

	Contratti attivati da agenzie localizzate in Veneto			Missioni attivate presso aziende localizzate in Veneto		
	Utilizzatore localizzato in Veneto	Utilizzatore localizzato fuori Veneto	Totale	Da agenzie localizzate in Veneto	Da agenzie localizzate fuori Veneto	Totale
ASSUNZIONI						
2008	110.663	2.657	113.320	110.661	5.037	115.698
2009	77.195	1.927	79.122	77.195	5.268	82.463
2010	100.464	2.149	102.613	100.464	8.871	109.335
2011	110.072	2.937	113.009	110.072	12.624	122.696
2012	101.531	2.490	104.021	101.535	6.258	107.793
2013	109.591	2.486	112.077	109.598	9.164	118.762
2014	127.101	2.152	129.253	127.119	14.027	141.146
2015	151.220	4.141	155.361	151.241	16.850	168.091
2016	176.539	4.010	180.549	176.541	15.078	191.619
2017	210.232	5.438	215.670	210.241	20.806	231.047
2018	186.837	3.988	190.825	186.867	20.242	207.109
2019	134.718	3.173	137.891	134.744	15.238	149.982
2020	101.090	1.557	102.647	101.145	13.473	114.618
2021	137.859	1.823	139.682	137.922	15.500	153.422
2022	142.493	1.998	144.491	142.550	17.561	160.111
2023	124.983	2.701	127.684	125.062	17.881	142.943
2024	121.787	2.793	124.580	121.877	17.985	139.862
LAVORATORI ASSUNTI*						
2008	61.368	2.031	62.474	61.367	4.002	64.058
2009	41.400	1.415	42.246	41.400	3.620	44.181
2010	51.754	1.615	52.724	51.754	4.171	55.221
2011	54.159	1.814	55.073	54.159	4.527	57.743
2012	47.505	1.518	48.299	47.505	3.476	50.100
2013	47.828	1.394	48.624	47.828	3.275	50.053
2014	53.276	1.341	54.037	53.276	5.216	57.376
2015	62.811	1.774	63.628	62.810	7.225	68.270
2016	65.864	1.543	66.611	65.864	8.268	72.126
2017	81.326	1.905	82.255	81.326	11.872	90.620
2018	85.513	1.827	86.374	85.513	12.752	95.506
2019	74.740	1.776	75.594	74.740	11.029	83.573
2020	64.036	1.286	64.774	64.035	10.508	72.524
2021	85.912	1.484	86.710	85.912	11.788	95.337
2022	84.551	1.516	85.401	84.551	12.514	94.548
2023	74.902	2.083	76.205	74.902	13.071	85.494
2024	71.347	1.992	72.699	71.348	12.959	82.187

** Il totale dei lavoratori assunti in Veneto e fuori dal Veneto è inferiore alla somma dei due aggregati per l'esistenza di situazioni in cui al medesimo lavoratore sono attribuibili contratti o missioni sia in regione che fuori.*

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Graf. 4.1 – Contratti e lavoratori attivati da agenzie localizzate in Veneto e missioni e lavoratori in somministrazione presso le aziende localizzate in Veneto per trimestre (2008-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

L'impatto della somministrazione nell'analisi delle dinamiche occupazionali

Oltre che alle innovazioni normative che, a più riprese, hanno interessato il lavoro in somministrazione talvolta incentivandone l'utilizzo, in altri casi scoraggiandolo ponendo delle limitazioni, l'evoluzione nel tempo delle dinamiche di utilizzo di questa peculiare fattispecie contrattuale va ricondotta soprattutto alle dinamiche congiunturali che hanno contraddistinto il mercato del lavoro in ragione all'evoluzione del quadro economico.
Questa particolare componente della domanda di lavoro, per la sua natura intrinseca di rispondere alle esigenze di flessibilità delle aziende, possiede un elevato valore informativo per l'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, del ciclo economico. La richiesta di lavoratori in somministrazione, infatti, è particolarmente sensibile alle variazioni congiunturali: le imprese possono infatti adeguare rapidamente e con costi contenuti il proprio fabbisogno di lavoro, modificando il numero di lavoratori in somministrazione richiesti alle agenzie specializzate. Questo meccanismo si manifesta in modo più evidente nel settore industriale, dove il ricorso a forme flessibili di lavoro, diverse dalla somministrazione, è tradizionalmente meno diffuso rispetto al settore dei servizi. In diversi contesti, questa variabile è considerata un indicatore anticipatore (leading indicator), in quanto è in grado di prevedere con una certa regolarità l'andamento dell'occupazione.
Con specifico riferimento al contesto Veneto sono evidenti le flessioni nel ricorso al lavoro in somministrazione in corrispondenza dell'avvento della crisi finanziaria del 2008; nel periodo pre-pandemico dove si iniziavano ad intravvedere alcuni segnali di rallentamento delle dinamiche economiche ed occupazioni e rispetto alle quali si è innestato il Covid-19; nei trimestri più recenti in corrispondenza delle difficoltà attraversate dal comparto industriale.

4.2 Le tipologie occupazionali

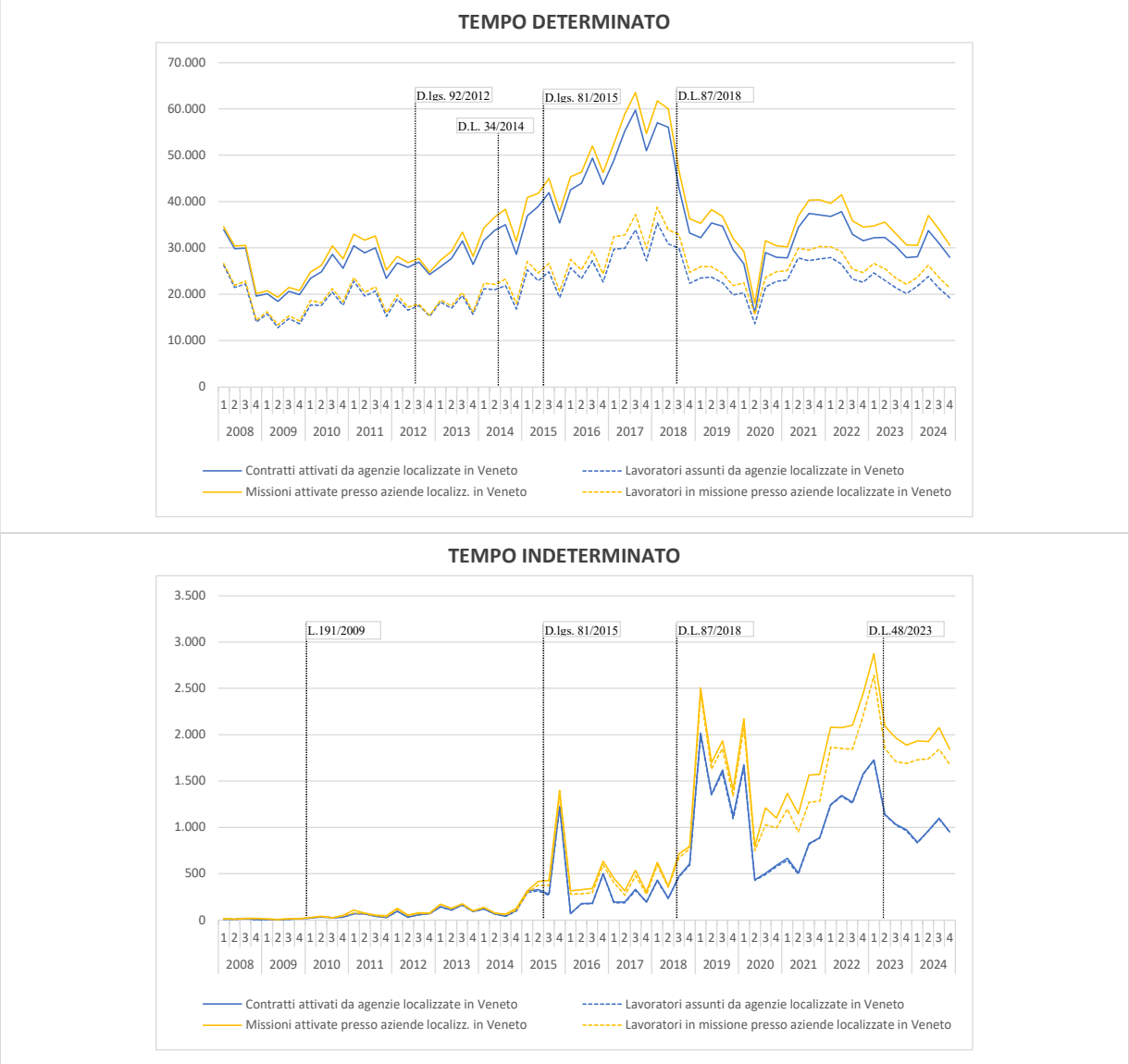
Come già osservato, sia i "contratti di prestazione" attivati dalle agenzie di somministrazione che le missioni avviate presso le aziende utilizzatrici possono essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Queste ultime, pur residuali, nel corso degli ultimi anni hanno assunto una certa rilevanza in corrispondenza della diffusione dello "staff leasing". La crescita dei "contratti di prestazione" a tempo indeterminato ha conosciuto un rafforzamento anche in relazione ai processi di "stabilizzazione" dei lavoratori impiegati nelle missioni a tempo determinato (tab. 4.2).

Tab. 4.2 – Veneto. Rapporti di lavoro in somministrazione: contratti attivati dalle agenzie localizzate in Veneto e missioni attivate presso aziende localizzate in Veneto per tipologia (2008-2024)

	Contratti attivati da agenzie localizzate in Veneto			Missioni attivate presso aziende localizzate in Veneto		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
ASSUNZIONI						
2008	38	113.282	113.320	58	115.640	115.698
2009	33	79.089	79.122	50	82.413	82.463
2010	116	102.497	102.613	125	109.210	109.335
2011	205	112.804	113.009	250	122.446	122.696
2012	255	103.766	104.021	309	107.484	107.793
2013	512	111.565	112.077	284	118.478	118.762
2014	335	128.918	129.253	224	140.922	141.146
2015	2.152	153.209	155.361	1.219	166.872	168.091
2016	929	179.620	180.549	606	191.013	191.619
2017	910	214.760	215.670	765	230.282	231.047
2018	1.745	189.080	190.825	1.175	205.934	207.109
2019	6.113	131.778	137.891	4.561	145.421	149.982
2020	3.204	99.443	102.647	2.310	112.308	114.618
2021	2.888	136.794	139.682	2.088	151.334	153.422
2022	5.435	139.056	144.491	3.325	156.786	160.111
2023	4.873	122.811	127.684	3.169	139.774	142.943
2024	3.851	120.729	124.580	2.534	137.328	139.862
LAVORATORI ASSUNTI*						
2008	36	62.452	62.474	53	64.022	64.058
2009	33	42.225	42.246	48	44.154	44.181
2010	116	52.636	52.724	120	55.131	55.221
2011	201	54.918	55.073	200	57.588	57.743
2012	253	48.107	48.299	284	49.879	50.100
2013	505	48.214	48.624	280	49.825	50.053
2014	327	53.758	54.037	205	57.205	57.376
2015	2.080	62.645	63.628	1.012	67.632	68.270
2016	911	66.091	66.611	552	71.801	72.126
2017	870	81.636	82.255	706	90.151	90.620
2018	1.692	85.362	86.374	1.165	94.797	95.506
2019	5.991	70.260	75.594	4.530	79.556	83.573
2020	3.115	62.060	64.774	2.283	70.605	72.524
2021	2.806	84.540	86.710	2.060	93.741	95.337
2022	5.383	80.799	85.401	3.288	91.753	94.548
2023	4.815	72.173	76.205	3.137	82.835	85.494
2024	3.799	69.540	72.699	2.475	80.065	82.187

** Il totale dei lavoratori assunti è inferiore alla somma dei due aggregati per l'esistenza di situazioni in cui al medesimo lavoratore sono attribuibili contratti o missioni sia a tempo determinato che indeterminato.*
Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Graf. 4.2/4.3 – Contratti e lavoratori attivati da agenzie localizzate in Veneto e missioni e lavoratori in somministrazione presso le aziende localizzate in Veneto per trimestre e tipologia contrattuale (2008-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Il dettaglio sui flussi delle attivazioni contrattuali effettuate da parte delle agenzie per il lavoro localizzate in Veneto e delle di missioni presso le aziende della regione, evidenzia i differenti trend che nel periodo osservato hanno caratterizzato il ricorso alla somministrazione (graf. 4.2 e 4.3).

Nel caso del tempo indeterminato è evidente la massiccia espansione dei contratti e delle missioni (specie quelle di più breve durata) nel biennio 2016-2017, prima dell'introduzione del D.l. 87/2018 (decreto Dignità) con il quale è stata ridefinita la disciplina dei contratti di somministrazione a termine.

La scansione temporale che invece ha contraddistinto le attivazioni di "contratti di prestazione" e le missioni a tempo indeterminato, evidenzia soprattutto il rilievo assunto da questa tipologia contrattuale nel corso degli ultimi anni, fatta eccezione per il periodo della pandemia, in concomitanza con la flessione delle assunzioni e delle missioni a tempo determinato. Con il rafforzarsi delle missioni a tempo indeterminato (staff leasing), si amplia il divario rispetto alle assunzioni effettuate in regione da parte delle agenzie per il lavoro localizzate in Veneto.

Per quanto riguarda le modalità occupazionali, senza entrare nel merito delle specificità settoriali, la durata contrattuale delle missioni in somministrazione (tab. 4.3) si attesta stabilmente nella maggior parte dei casi nelle fasce che vanno tra la settimana e un mese e da un mese ai tre mesi. Le missioni con durata prevista superiore ai 6 mesi sono, nel complesso, limitate; quelle giornaliere oppure di pochi giorni, in diminuzione negli ultimi anni rispetto alle numerosità particolarmente elevate raggiunte nel biennio 2026-2017, interessano nel complesso un numero limitato di lavoratori.

I rapporti di lavoro part-time (tab. 4.4) rappresentano mediamente circa 1/3 delle missioni in somministrazione a tempo determinato; il loro peso è invece più contenuto nel caso del tempo indeterminato. Nel 2024, le missioni part-time sono state il 36% di quelle a tempo determinato attivate in regione, il 10% di quelle invece a tempo indeterminato.

Tab. 4.3 – Veneto. Rapporti di lavoro in somministrazione: missioni a tempo determinato attivate presso aziende localizzate in Veneto per durata prevista (2008-2024)

	1 giorno	2-7 giorni	8-30 giorni	1-3 mesi	3-6 mesi	> 6 mesi	Totale
ASSUNZIONI							
2008	16.341	21.343	30.492	32.993	11.497	2.974	115.640
2009	14.687	19.802	21.220	18.892	6.126	1.686	82.413
2010	19.607	25.641	29.741	23.944	8.164	2.113	109.210
2011	26.192	28.184	30.834	26.431	8.236	2.569	122.446
2012	23.608	27.800	26.040	21.290	6.649	2.097	107.484
2013	27.937	30.548	29.667	21.719	6.506	2.101	118.478
2014	33.678	37.016	34.618	25.331	7.994	2.285	140.922
2015	40.452	45.525	40.388	29.484	8.013	3.010	166.872
2016	50.317	55.603	43.578	30.134	8.521	2.860	191.013
2017	60.433	67.617	52.078	35.983	10.604	3.567	230.282
2018	49.145	52.060	49.671	37.626	12.547	4.885	205.934
2019	30.029	34.649	36.550	28.402	10.629	5.162	145.421
2020	12.144	24.836	33.000	27.480	10.446	4.402	112.308
2021	17.483	30.754	43.160	38.300	14.964	6.673	151.334
2022	26.517	29.268	40.836	37.098	15.730	7.337	156.786
2023	26.001	22.253	34.399	34.828	14.897	7.396	139.774
2024	26.149	22.950	32.313	34.956	14.551	6.409	137.328
LAVORATORI							
2008	5.620	15.045	23.787	28.095	10.790	2.883	64.022
2009	5.514	12.914	16.749	16.285	5.716	1.633	44.154
2010	6.405	16.819	22.321	20.437	7.457	2.091	55.131
2011	7.052	18.084	22.710	22.247	7.572	2.506	57.588
2012	6.751	17.020	18.886	18.265	6.108	2.069	49.879
2013	6.696	17.529	20.566	18.247	5.887	2.058	49.825
2014	7.501	21.140	23.962	21.375	7.215	2.250	57.205
2015	9.007	25.860	28.295	25.443	7.478	2.967	67.632
2016	10.296	30.386	30.332	25.684	8.064	2.792	71.801
2017	13.576	38.485	37.638	31.153	10.110	3.480	90.151
2018	11.754	33.099	38.364	33.454	12.138	4.805	94.797
2019	8.242	23.661	30.122	26.093	10.256	5.004	79.556
2020	4.831	18.280	27.136	25.013	10.263	4.203	70.605
2021	6.439	22.719	35.586	34.507	14.605	6.229	93.741
2022	6.011	20.125	33.403	33.431	15.258	6.989	91.753
2023	5.682	15.216	28.731	31.391	14.462	7.045	82.835
2024	4.938	15.066	27.109	31.618	14.191	6.109	80.065

** Il totale dei lavoratori assunti è inferiore alla somma dei due aggregati per l'esistenza di situazioni in cui al medesimo lavoratore sono attribuibili contratti o missioni con diversa durata contrattuale.*

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Tab. 4.4 – Veneto. Rapporti di lavoro in somministrazione: missioni a tempo determinato e indeterminato attivate presso aziende localizzate in Veneto per tipologia oraria (2008-2024)

	Tempo determinato			Tempo indeterminato		
	Part time	Full time	% part time su totale	Part time	Full time	% part time su totale
2008	25.306	90.229	22%	9	49	16%
2009	26.616	55.780	32%	12	38	24%
2010	30.820	78.382	28%	50	73	40%
2011	34.467	87.961	28%	41	209	16%
2012	36.560	70.916	34%	52	257	17%
2013	37.703	80.768	32%	81	202	29%
2014	44.918	95.998	32%	17	207	8%
2015	55.330	111.536	33%	41	1.178	3%
2016	66.841	124.168	35%	31	575	5%
2017	84.411	145.844	37%	18	747	2%
2018	74.137	131.781	36%	106	1.069	9%
2019	51.944	93.461	36%	402	4.159	9%
2020	37.604	74.675	33%	248	2.062	11%
2021	49.341	101.993	33%	230	1.858	11%
2022	50.918	105.866	32%	199	3.126	6%
2023	47.259	92.514	34%	270	2.899	9%
2024	50.090	87.236	36%	261	2.273	10%

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

4.3 Le combinazioni possibili

Il dettaglio informativo riferito alle singole missioni e che tiene conto sia della natura contrattuale del rapporto di lavoro tra agenzie e lavoratori, sia del tipo di contratto attivato tra agenzie ed imprese utilizzatrici, consente di portare l'attenzione sulle recenti dinamiche di crescita del lavoro somministrato a tempo indeterminato, distinguendo i casi di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) da quelli di impiego in missioni a termine di lavoratori reclutati dalle agenzie con contratti a tempo indeterminato.

		b. Contratto commerciale di somministrazione di lavoro	
		Tempo indeterminato	*Tempo determinato*
a. Contratto di lavoro subordinato o "contratto di prestazione"	*Tempo indeterminato*	*Missione a tempo indeterminato "Staff leasing"*	*Missioni a tempo determinato (con indennità di disponibilità per i periodi in cui non è inviato in missione) "Stabilizzazione"*
	Tempo determinato	*Non possibile*	*Missione/i a tempo determinato*

Nello specifico (tab. 4.5), per quanto riguarda lo staff leasing – la cui crescita ha raggiunto il livello massimo nel 2019 prima di venire bruscamente interrotta dalla pandemia – si è registrato nel corso del 2022 un nuovo incremento sia delle missioni attivate che delle imprese utilizzatrici. Parallelamente alla crescita dello staff leasing, si registra un leggero rafforzamento delle missioni a tempo determinato riferite a soggetti assunti a tempo indeterminato da parte delle agenzie di somministrazione. Nel 2022 si è osservato il picco massimo delle missioni attivate e un trend di crescita che risulta confermato fino al 2023 conoscendo poi una flessione nel 2024.

Tab. 4.5 – Veneto. Missioni attivate presso aziende localizzate in Veneto in funzione del contratto attivato dalle agenzie con i lavoratori e le imprese utilizzatrici (2008-2024)

	Rapporti di lavoro (assunzioni)			Lavoratori		
	Contratti attivati dalle agenzie a tempo determinato	Contratti attivati dalle agenzie a tempo indeterminato		Contratti attivati dalle agenzie a tempo determinato	Contratti attivati dalle agenzie a tempo indeterminato	
	Missioni attivate a tempo determinato		Missioni attivate a tempo indeterminato *(staff leasing)*	Missioni attivate a tempo determinato		Missioni attivate a tempo indeterminato *(staff leasing)*
2008	115.634	6	58	64.016	6	53
2009	82.413	0	50	44.154	0	48
2010	109.190	20	125	55.122	20	120
2011	122.413	33	250	57.567	32	200
2012	107.455	29	309	49.863	25	284
2013	118.193	285	284	49.598	282	280
2014	140.744	178	224	57.054	175	205
2015	165.534	1.338	1.219	67.210	1.283	1.012
2016	190.003	1.010	606	71.285	798	552
2017	229.440	842	765	89.613	598	706
2018	204.611	1.323	1.175	94.023	1.123	1.165
2019	142.443	2.978	4.561	77.319	2.525	4.530
2020	109.336	2.972	2.310	68.652	2.159	2.283
2021	147.770	3.564	2.088	91.920	2.215	2.060
2022	151.408	5.378	3.325	88.359	4.003	3.288
2023	134.122	5.652	3.169	79.275	4.165	3.137
2024	132.083	5.245	2.534	76.785	3.872	2.475

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

❖ *Il ricorso al lavoro somministrato in Veneto nel 2024: quadro sinottico*

Fig. 4.1 – Quadro sinottico sul computo del lavoro somministrato in Veneto (2024)

Somministrazione di lavoro	
Contratto di lavoro subordinato o "contratto di prestazione"	Contratto commerciale di somministrazione di lavoro
CONTRATTI ATTIVATI DA AGENZIE LOCALIZZATE IN VENETO	**MISSIONI ATTIVATE PRESSO AZIENDE LOCALIZZATE IN VENETO**

	Utilizzatore localizzato fuori Veneto	Utilizzatore localizzato in Veneto	Da agenzie localizzate in Veneto	Da agenzie localizzate fuori Veneto
Rapporti di lavoro	2.793	121.787	121.877	17.985
Lavoratori	1.992	71.347	71.348	12.959
Rapporti di lavoro	*2,2%*	*97,8%*	*87,1%*	*12,9%*
Lavoratori	*2,7%*	*98,1%*	*86,8%*	*15,8%*

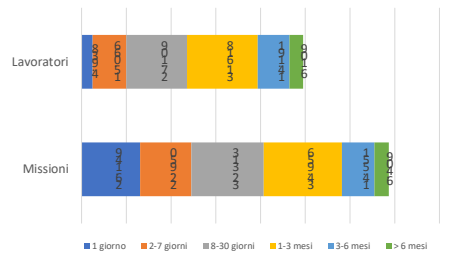
Totale contratti in Veneto: 124.580
Totale lavoratori: 72.699

Totale missioni in Veneto: 139.862
Totale lavoratori: 82.187

		Contratto commerciale di somministrazione di lavoro	
		Tempo indeterminato	**Tempo determinato** *- missioni: 132.083 (94,4%)* *- lavoratori: 76.785 (92,4%)*
Contratto di lavoro subordinato o "contratto di prestazione"	**Tempo indeterminato** *- missioni: 7.779 (5,6%)* *- lavoratori: 6.347 (7,6%)*	Missione a tempo indeterminato "Staff leasing" *- missioni: 2.534 (1,8%)* *- lavoratori: 2.475 (3,0%)*	Missioni a tempo determinato "Stabilizzazione" *- missioni: 5.245 (3,7%)* *- lavoratori: 3.872 (4,5%)*
	Tempo determinato		Missione/i a tempo determinato *- missioni: 132.083 (92,4%)* *- lavoratori: 76.785 (88,7%)*

di cui: part-time	
Missione a tempo indeterminato *- missioni: 261 (10,3%)* *- lavoratori: 224 (9,1%)*	Missioni a tempo determinato *- missioni: 50.090 (36,5%)* *- lavoratori: 26.444 (33,0%)*

Durata prevista missioni a t. det.



5. Le modalità di osservazione del somministrato: la questione settoriale

L'osservazione delle dinamiche occupazionali considerando i rapporti di lavoro attivati dalle agenzie per il lavoro – oltre al rischio di una leggera sovra-rappresentazione della domanda di lavoro in quanto rimangono inclusi i rapporti di lavoro riferiti a prestazioni lavorative di fatto rese fuori regione – sconta, come già osservato, l'attribuzione settoriale della relazione lavorativa esclusivamente al comparto di riferimento per l'attività delle agenzie di somministrazione. Le ricadute occupazionali vengono dunque ricondotte ai servizi di fornitura di manodopera in modo completamente difforme da quella che è l'effettiva collocazione della domanda di lavoro, meglio rappresentata invece dall'ambito di collocazione finale della prestazione lavorativa. La distorsione che ne consegue è ancora più evidente se si considera che, nonostante la scelta di attribuire i contratti di lavoro dipendente attivati dalle agenzie per il lavoro all'ambito terziario, gli utilizzatori della prestazione lavorativa (in particolare quelle a tempo indeterminato) sono in buona parte le aziende del comparto industriale.

Le differenze associate alle diverse prospettive di osservazione emergono quando si analizzano i flussi delle assunzioni, ma hanno effetti rilevanti anche nel calcolo dei saldi occupazionali, in particolare nel cumulo degli stessi nel medio-lungo periodo.

5.1 Settori e modalità di utilizzo della somministrazione

Le informazioni riferite alle missioni a tempo determinato attivate in Veneto nel corso degli ultimi anni (2019-2024) danno conto dell'elevato utilizzo della somministrazione nel settore industriale e, al suo interno, in alcuni specifici ambiti occupazionali (tab. 5.1). Di rilievo, in particolare, il ricorso alla somministrazione a termine nelle aziende del made in Italy (soprattutto nelle industrie alimentari, nel legno/mobilio e nell'occhialeria) e nel metalmeccanico. Nel terziario, gli ambiti di maggior utilizzo sono rappresentati dal trasporto e magazzinaggio, dai servizi turistici e dal commercio.

Tab. 5.1 – Veneto. Rapporti di lavoro in somministrazione: missioni a tempo determinato attivate presso aziende localizzate in Veneto per settore (2019-2024)

	Missioni						Lavoratori					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
TOTALE	145.421	112.308	151.334	156.786	139.774	137.328	79.556	70.605	93.741	91.753	82.835	80.065
Agricoltura	1.187	965	860	758	688	655	951	852	773	707	625	574
Industria	**64.420**	**53.425**	**76.065**	**70.502**	**59.853**	**55.649**	**45.087**	**37.133**	**54.338**	**52.440**	**45.066**	**42.120**
- Made in Italy	26.142	20.890	27.279	26.428	23.145	23.062	18.804	15.101	20.479	20.587	17.895	17.980
Ind. alimentari	9.760	7.725	9.149	8.976	8.950	9.721	6.731	5.312	6.704	6.734	6.881	7.641
Legno/mobilio	5.642	5.151	5.418	4.815	3.902	3.929	4.405	4.157	4.537	4.089	3.330	3.320
Occhialeria	2.226	1.478	3.268	3.395	2.199	2.258	1.987	1.381	3.010	3.161	2.047	2.085
- Metalmeccanico	24.612	20.333	31.820	29.246	23.726	19.101	20.322	16.261	26.197	24.794	20.302	16.395
Prod.metallo	12.895	10.299	16.155	14.730	11.924	9.167	11.049	8.596	13.992	13.010	10.611	8.173
Apparecchi meccanici	6.501	5.391	8.524	8.146	6.351	5.335	5.918	4.775	7.821	7.653	5.954	4.945
Macchine elettriche	3.835	3.313	5.192	4.934	4.063	3.552	3.492	2.976	4.788	4.622	3.850	3.367
- Altre industrie	9.690	8.798	13.000	11.339	9.399	10.117	8.042	7.170	10.871	9.878	8.079	8.570
- Utilities	1.622	1.292	1.288	1.296	1.545	1.391	968	822	1.053	1.040	1.288	1.293
- Costruzioni	2.306	2.075	2.636	2.179	2.023	1.958	2.075	1.817	2.371	1.864	1.883	1.845
Servizi	**79.814**	**57.918**	**74.409**	**85.526**	**79.233**	**81.024**	**38.900**	**36.870**	**44.987**	**44.446**	**42.023**	**42.027**
- Commercio dett.	14.873	11.429	12.818	14.687	12.210	12.822	6.861	5.876	6.421	7.141	7.008	6.451
- Servizi turistici	18.084	4.813	9.762	19.770	18.587	19.198	6.697	2.934	4.328	6.468	5.806	5.963
- Comm. ingrosso	6.200	5.111	6.060	5.951	5.970	5.734	4.906	4.062	5.070	5.143	5.241	5.059
- Trasporti e magazz.	14.400	14.467	16.969	18.368	17.615	19.449	6.246	10.940	12.202	10.369	10.013	10.595
- Serv.fin./Terz.avanz.	4.142	3.510	4.111	3.636	3.470	3.755	3.432	2.760	3.593	3.029	2.883	3071
- Servizi alla persona	8.855	7.691	10.743	10.746	10.327	9.558	5.305	4.817	6.335	5.968	5.378	5.501
Lavoro domestico	2.365	2.555	3.363	3.320	2.950	2.646	1.362	1.353	1.569	1.575	1.411	1.384
- Altri servizi	12.354	10.679	13.945	12.366	11.054	10.505	8.497	7.738	10.528	9.567	8.628	8.063
Servizi di pulizia	9.910	8.038	10.742	9.869	8.492	8.207	6.681	5.895	8.159	7.537	6.457	6.320

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Portando l'attenzione alle informazioni sui lavoratori coinvolti nelle diverse missioni, i dati suggeriscono l'esistenza di differenti modalità di utilizzo della somministrazione tra i macro-settori occupazionali. Il numero dei lavoratori è infatti mediamente superiore nel comparto industriale; nei servizi, invece, a fronte di un elevato numero di missioni non corrisponde un altrettanto elevato numero di lavoratori coinvolti. Complice il ricorso a missioni di durata più limitata, le missioni a termine per lavoratore sono decisamente maggiori che nel comparto industriale (rispettivamente 1,9 e 1,3 nel 2024) e tale rapporto risulta essere nettamente superiore alla media nel caso dei servizi turistici (qui il rapporto missioni lavoratori nel 2024 è pari a 3,2) e nel commercio (2,0).

In particolare con riferimento alle missioni a tempo indeterminato – dove, come logico attendersi, il numero delle missioni pressoché corrisponde al numero dei lavoratori –, il ricorso a questa modalità occupazionale assume una certa rilevanza soprattutto nel comparto industriale (tab. 5.2). L'utilizzo delle missioni a tempo indeterminato (ovvero dello staff leasing), pur in flessione nel 2024, è elevato soprattutto nel matalmeccanico e nel made in Italy.

Tab. 5.2 – Veneto. Rapporti di lavoro in somministrazione: missioni a tempo indeterminato attivate presso aziende localizzate in Veneto per settore (2019-2024)

	Missioni						Lavoratori					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
TOTALE	4.561	2.310	2.088	3.325	3.169	2.534	4.530	2.283	2.060	3.288	3.137	2.475
Agricoltura	11	13	6	10	1	9	11	13	6	10	1	9
Industria	3.811	1.898	1.631	2.746	2.547	1.909	3.795	1.892	1.627	2.734	2.536	1.897
- Made in Italy	1.090	568	510	980	924	674	1.085	565	510	978	921	673
Ind. alimentari	266	217	103	183	306	150	266	217	103	182	306	150
Legno/mobilio	210	90	134	205	170	132	208	90	134	205	169	132
Occhialeria	129	97	94	410	207	117	129	94	94	409	207	117
- Metalmeccanico	2.081	880	790	1.312	1.152	832	2.072	879	787	1.308	1.148	830
Prod.metallo	703	384	330	598	516	427	696	383	328	596	514	426
Apparecchi meccanici	832	315	231	352	400	232	832	315	231	350	400	232
Macchine elettriche	415	122	155	241	178	122	413	122	155	241	178	122
- Altre industrie	479	394	262	381	349	267	479	393	262	379	349	266
Servizi	739	399	451	569	621	616	725	379	430	545	601	571
- Comm. ingrosso	312	131	153	191	211	176	312	131	153	191	211	176
- Servizi alla persona	100	141	144	126	158	219	87	123	124	110	140	177
Lavoro domestico	33	95	120	80	96	96	28	84	102	67	81	74

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Tab. 5.3 – Veneto. Rapporti di lavoro in somministrazione: missioni attivate presso aziende localizzate in Veneto per profilo professionale (2019-2024)

	Missioni						Lavoratori					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tempo determinato												
TOTALE	145.421	112.308	151.334	156.786	139.774	137.328	79.556	70.605	93.741	91.753	82.835	80.065
Dirigenti/Prof.intell.	1.538	1.247	1.793	1.777	1.536	1.342	1.288	1.055	1.492	1.442	1.262	1.133
Professioni tecniche	9.287	6.046	7.425	7.341	6.694	5.826	7.284	5.029	6.070	5.713	5.378	4.800
Impiegati	11.830	13.736	18.262	16.130	14.759	15.469	10.044	11.763	15.395	13.700	12.458	12.638
Prof. qualif. dei servizi	33.595	19.137	25.368	36.533	33.493	34.178	13.915	10.052	12.145	14.783	13.542	13.467
Operai specializzati	18.027	15.243	22.425	19.627	16.278	14.867	14.032	11.987	18.202	16.299	13.566	12.434
Conduttori e operai semi-spec.	25.176	21.379	29.627	27.960	24.407	22.975	18.815	15.921	22.970	22.247	19.330	18.339
Professioni non qualif.	45.656	35.122	45.828	46.754	41.935	40.137	27.134	25.033	33.163	31.462	28.604	27.122
N.d.	312	398	606	664	672	2.534	240	245	398	424	448	1.621
Tempo indeterminato												
TOTALE	4.561	2.310	2.088	3.325	3.169	2.534	4.530	2.283	2.060	3.288	3.137	2.475
Dirigenti/Prof.intell.	144	78	111	139	108	76	144	78	110	133	108	76
Professioni tecniche	414	223	165	244	234	182	411	223	165	244	233	182
Impiegati	387	206	137	229	237	229	385	206	137	227	237	229
Prof. qualif. dei servizi	128	112	150	124	122	196	128	109	139	120	113	176
Operai specializzati	950	382	368	700	621	541	948	381	367	697	618	537
Conduttori e operai semi-spec	1.339	688	618	1.172	943	748	1.334	686	617	1.166	939	742
Professioni non qualif.	1.081	558	467	646	811	486	1.062	543	458	633	802	466
N.d.	118	63	72	71	93	76	118	63	71	71	93	74

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Nel caso delle missioni a tempo determinato (tab. 5.3), le missioni interessano soprattutto le figure professionali non qualificate e quelle qualificate nell'ambito dei servizi. In relazione a queste ultime, è evidente un numero medio di missioni più elevato (2,5) che tra gli altri profili professionali. Anche per via delle differenze nella distribuzione delle missioni in relazione alla durata, il numero di lavoratori coinvolti risulta rilevante nel caso dei conduttori e delle figure operaie semi specializzate dove più frequenti sono le reiterazioni di rapporti di lavoro in somministrazione.

Per quanto riguarda invece le missioni a tempo indeterminato, come già osservato particolarmente numerose nel comparto industriale, tra le figure professionali oggetto della somministrazione assumono una certa rilevanza, oltre al personale non qualificato, le figure operaie specializzate e, soprattutto, quelle semi-specializzate.

❖ *Il ricorso al lavoro somministrato in Veneto nel 2024: quadro sinottico industria e servizi*

Fig. 5.1 – Quadro sinottico sul ricorso al lavoro somministrato in Veneto (2024)

INDUSTRIA
Totale missioni in Veneto: 73.314 *(100%)*
Totale lavoratori: 55.276 *(100%)*

		Contratto commerciale di somministrazione di lavoro	
		Tempo indeterminato	**Tempo determinato** *- missioni: 70.626 (45,0%)* *- lavoratori: 52.602 (57,2%)*
Contratto di lavoro subordinato o "contratto di prestazione"	**Tempo indeterminato** *- missioni: 6.307 (8,6%)* *- lavoratori: 5.776 (10,4%)*	Missione a tempo indeterminato "Staff leasing" *- missioni: 2.688 (81,8%)* *- lavoratori: 2.674 (82,7%)*	Missioni a tempo determinato "Stabilizzazione" *- missioni: 3.619 (4,9%)* *- lavoratori: 3.161 (5,7%)*
	Tempo determinato		Missione/i a tempo determinato *- missioni: 67.007 (91,4%)* *- lavoratori: 49.875 (90,2%)*

di cui: part-time	
Missione a tempo indeterminato *- missioni: 80 (2,9% su t.indet.)* *- lavoratori: 80 (3% su t. indet.)*	Missioni a tempo determinato *- missioni: 3.731 (5,3% su t.det.)* *- lavoratori: 3.103 (5,9% su t.det.)*

SERVIZI
Totale missioni in Veneto: 86.189 *(100%)*
Totale lavoratori: 45.037 *(100%)*

		Contratto commerciale di somministrazione di lavoro	
		Tempo indeterminato	**Tempo determinato** *- missioni: 85.601 (54,5%)* *- lavoratori: 44.487 (48,4%)*
Contratto di lavoro subordinato o "contratto di prestazione"	**Tempo indeterminato** *- missioni: 2.502 (2,9%)* *- lavoratori: 1.580 (3,5%)*	Missione a tempo indeterminato "Staff leasing" *- missioni: 588 (0,7%)* *- lavoratori: 550 (1,2%)*	Missioni a tempo determinato "Stabilizzazione" *- missioni: 1.914 (2,2%)* *- lavoratori: 1.034 (2,3%)*
	Tempo determinato		Missione/i a tempo determinato *- missioni: 83.687 (97,1%)* *- lavoratori: 43.633 (96,9%)*

di cui: part-time	
Missione a tempo indeterminato *- missioni: 144 (24,5% su t.indet.)* *- lavoratori: 121 (22% su t. indet.)*	Missioni a tempo determinato *- missioni: 47.164 (55,1% su t.det.)* *- lavoratori: 25.294 (56,8% su t.det.)*

5.2 *Impatto sulle dinamiche occupazionali*

Come già evidenziato, la modalità con cui si osservano i rapporti di lavoro in somministrazione, considerando i "contratti di prestazione" attivati dalle agenzie per il lavoro oppure le missioni attivate presso gli utilizzatori situati in regione, ha un certo impatto sia nell'identificazione della domanda di lavoro espressa da un determinato sistema economico-produttivo, sia nella definizione dei saldi occupazionali e delle posizioni di lavoro in essere.

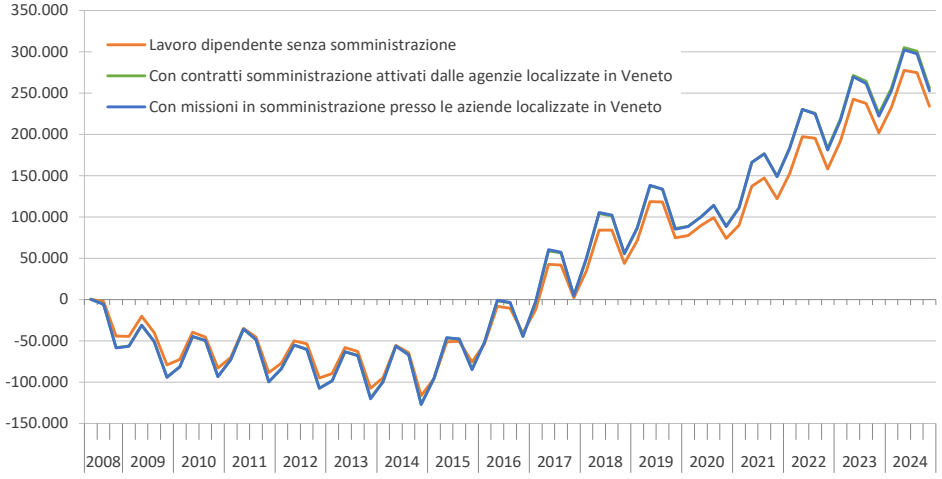
Il computo della somministrazione nel bilancio complessivo considerando i contratti di lavoro subordinato attivati dalle agenzie oppure le missioni può variare significativamente quando l'oggetto di osservazione sono gli ambiti settoriali di riferimento per le missioni. Questo è particolarmente evidente nel caso di alcuni comparti industriali (tab. 5.4).

Tab. 5.4 – Veneto. Rapporti di lavoro dipendente: confronto tra saldi riferiti ai contratti di lavoro e saldi con missioni attivate presso aziende localizzate in Veneto per settore (2019-2024)

	Saldi contratti di lavoro (con contratti attivati dalle agenzie per il lavoro)						Saldi con missioni					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
TOTALE	30.361	3.470	60.050	33.653	42.078	31.187	29.394	3.270	60.230	32.157	41.286	30.504
Agricoltura	2.016	3.381	-642	252	3.577	4.466	2.042	3.336	-603	227	3.604	4.447
Industria	10.072	1.436	13.411	17.046	10.337	4.628	8.943	2.731	22.791	14.662	7.334	2.833
- Made in Italy	1.757	-1.974	990	3.404	1.816	-708	1.066	-1.380	3.626	2.776	1.811	-1.149
Ind. alimentari	670	535	367	374	1.033	1.129	795	775	777	182	1.509	1.257
Legno/mobilio	267	-228	358	276	-251	-283	473	148	391	-134	-252	-173
Occhialeria	936	-525	61	407	520	853	65	-280	1.289	657	549	340
- Metalmeccanico	3.886	-508	6.306	6.780	3.704	205	3.554	-328	11.368	5.771	851	-1.449
Prod.metallo	1.461	-696	2.805	2.296	769	-325	1.267	-786	5.144	1.774	-441	-1.061
Apparecchi meccanici	2.040	9	2.026	3.141	3.090	556	2.060	-136	3.757	2.988	1.809	-1
Macchine elettriche	116	165	1.022	914	-66	-80	80	522	1.898	679	-520	-219
- Altre industrie	856	213	1.280	1.297	-167	286	837	589	2.777	633	-507	504
Chimica-plastica	543	347	1.052	755	-303	381	421	706	1.975	36	-403	454
- Utilities	408	223	600	391	390	565	215	290	614	397	571	577
- Costruzioni	3.213	3.451	4.215	5.178	4.529	4.220	3.311	3.532	4.382	5.101	4.540	4.286
Servizi	18.273	-1.347	47.281	16.355	28.164	22.093	18.409	-2.797	38.042	17.268	30.348	23.224
- Commercio dett.	660	-1.823	3.569	1.803	3.431	2.895	736	-2.222	4.004	2.026	3.484	2.819
- Servizi turistici	3.289	-16.257	9.443	4.388	8.137	5.200	3.608	-17.376	10.068	4.609	7.977	5.194
- Comm. ingrosso	1.869	215	2.157	2.385	3.375	2.278	1.701	359	2.519	2.263	3.538	2.167
- Trasporti e magazz.	2.483	-737	5.241	2.389	1.181	1.709	2.579	2.795	4.528	1.986	1.768	2.271
- Serv.fin./Terz.avanz.	1.802	1.844	3.806	2.816	2.673	2.365	1.354	1.693	4.194	2.435	2.633	2415
- Servizi alla persona	6.696	11.139	8.402	3.880	9.437	6.480	6.573	11.319	9.221	3.530	9.311	6.619
- Altri servizi	1.978	370	2.363	695	1.666	1.846	1.889	705	3.284	108	1.552	1.729
Servizi di pulizia	1.328	452	929	-83	736	1.371	1.235	749	1.689	-610	611	1.372
- Agenzie di somministraz.	-504	3.902	12.300	-2.001	-1.736	-680	-31	-70	224	311	85	10

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Graf. 5.1 - Veneto. Posizioni di lavoro dipendente. Variazioni trimestrali cumulate rispetto al 30 giugno 2008. Confronto tra le diverse modalità di osservazione del lavoro somministrato

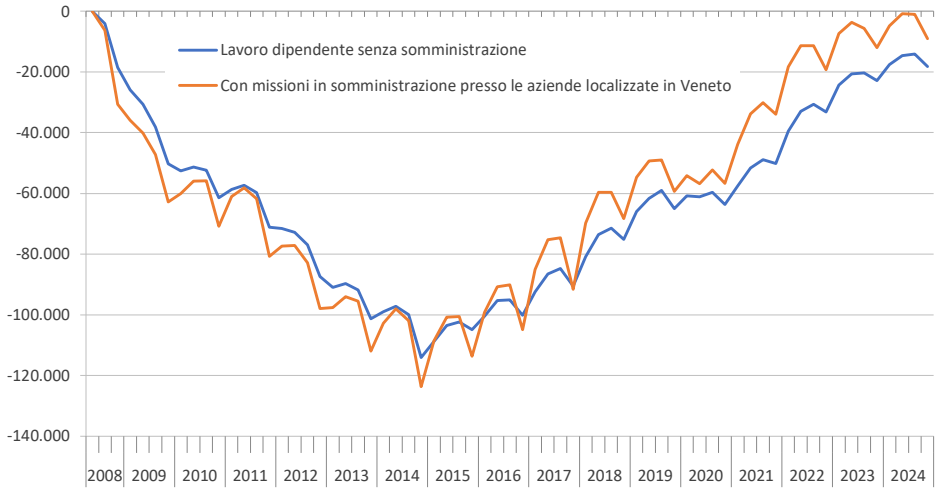


Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Nell'osservazione delle dinamiche occupazionali nel lavoro dipendente, i trend di lungo periodo suggeriscono da un lato l'esistenza di una leggera differenziazione del bilancio complessivo in ragione del fatto di considerare o meno della somministrazione nel calcolo dei saldi occupazionali, dall'altro una variazione trascurabile del saldo in base alla modalità di computo della somministrazione (graf. 5.1). Nella definizione del bilancio complessivo in considerazione della totalità dei comparti occupazionali si sommano di fatto gli effetti di una leggera sovrastima dei rapporti di lavoro attivati dalle agenzie per il lavoro situate in regione a favore di un utilizzatore al di fuori di essa e l'esistenza di molte missioni in somministrazione di breve e brevissima durata che incidono solo marginalmente nel definire il bilancio complessivo anche nel breve periodo.

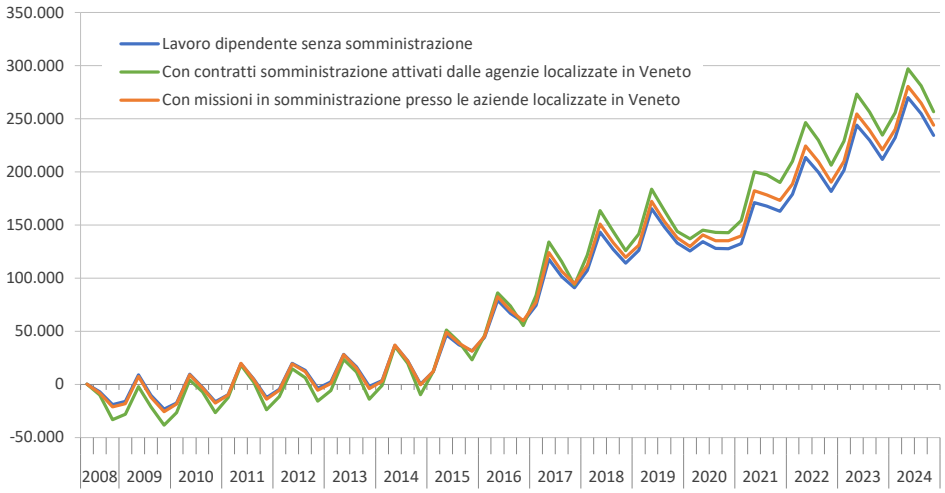
A seconda della modalità di computo della somministrazione, le dinamiche occupazionali cambiano in modo più marcato se si considerano i diversi ambiti settoriali. Nel caso dell'industria, dove ovviamente non ricadono le dinamiche associate ai "contratti di prestazione" attivati dalle agenzie per il lavoro, risulta particolarmente evidente il peso delle missioni in somministrazione. Il bilancio complessivo delle posizioni di lavoro in essere nel lavoro dipendente migliora nettamente se si tiene conto dei rapporti di lavoro in somministrazione. Nello specifico, per quanto riguarda il Veneto, includere o meno i saldi associati alle missioni in somministrazione presso le aziende della regione, sposta il giudizio complessivo sul trend di lungo periodo (graf. 5.2).

Graf. 5.2 - Veneto. Posizioni di lavoro dipendente, INDUSTRIA. Variazioni trimestrali cumulate rispetto al 30 giugno 2008. Confronto tra le diverse modalità di osservazione del lavoro somministrato



Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Graf. 5.3 - Veneto. Posizioni di lavoro dipendente, SERVIZI. Variazioni trimestrali cumulate rispetto al 30 giugno 2008. Confronto tra le diverse modalità di osservazione del lavoro somministrato



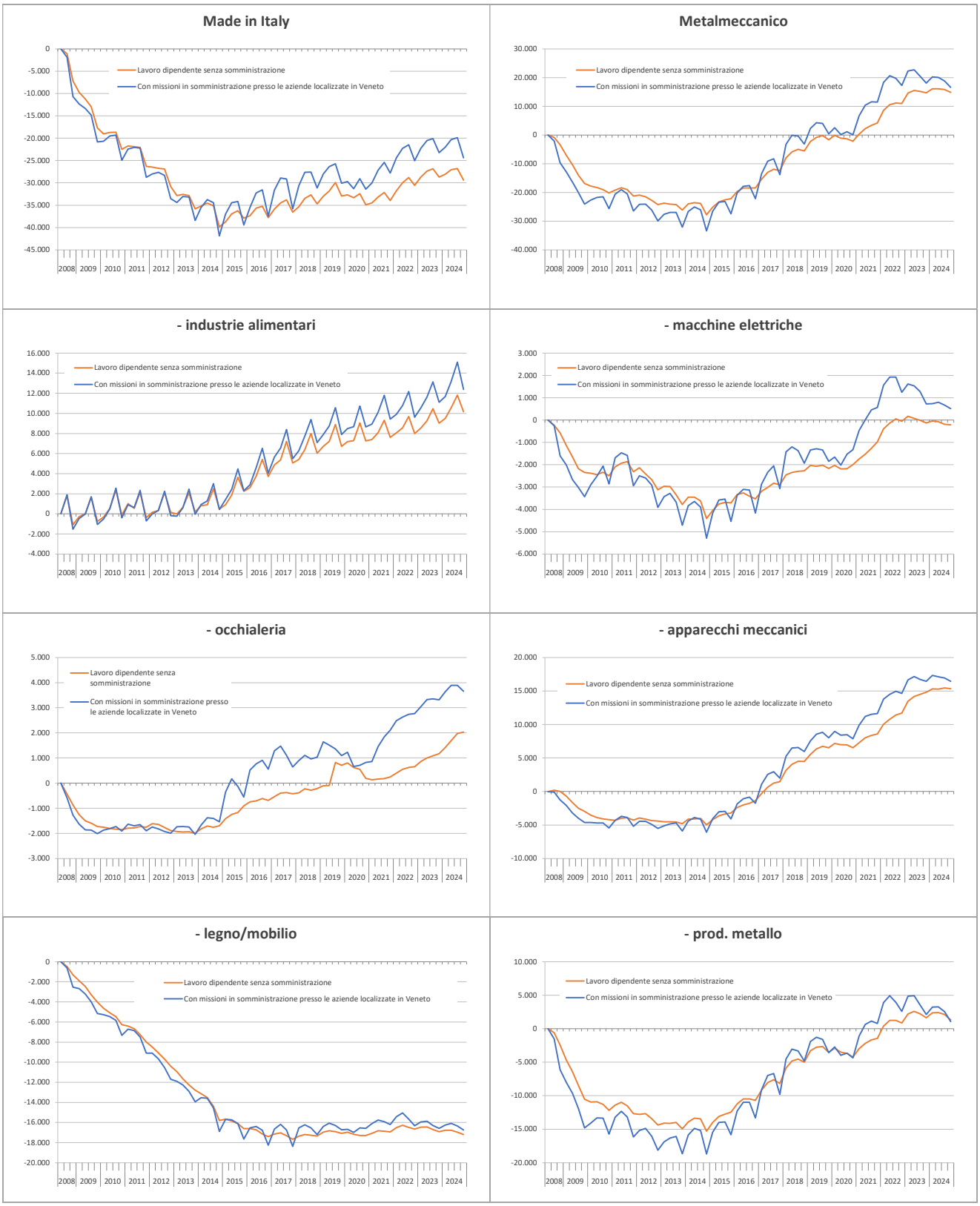
Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Nel caso del terziario, dove i rapporti di lavoro hanno una durata più limitata e la diffusione dello staff leasing è minore, il computo delle missioni in somministrazione incide marginalmente nella definizione del bilancio complessivo. Esso cambia, migliorando significativamente gli esiti occupazionali, se nel computo vengono considerati i "contratti di prestazione" attivati dalle agenzie per il lavoro localizzate in regione (graf. 5.3).

Gli effetti sulle modalità di computo della somministrazione con riferimento ad alcuni comparti occupazionali dell'industria e dei servizi sono ben illustrati dai grafici nelle figure seguenti (fig. 5.2 e 5.3). Nell'osservazione delle dinamiche associate al lavoro dipendente nel lungo periodo, l'impatto è evidente soprattutto in alcuni ambiti del made in Italy, nel metalmeccanico e nelle "altre industrie". Al loro interno, l'inclusione delle missioni in somministrazione ha un peculiare rilievo nell'occhialeria, nel comparto delle macchine elettriche ed in quello della chimica-plastica.

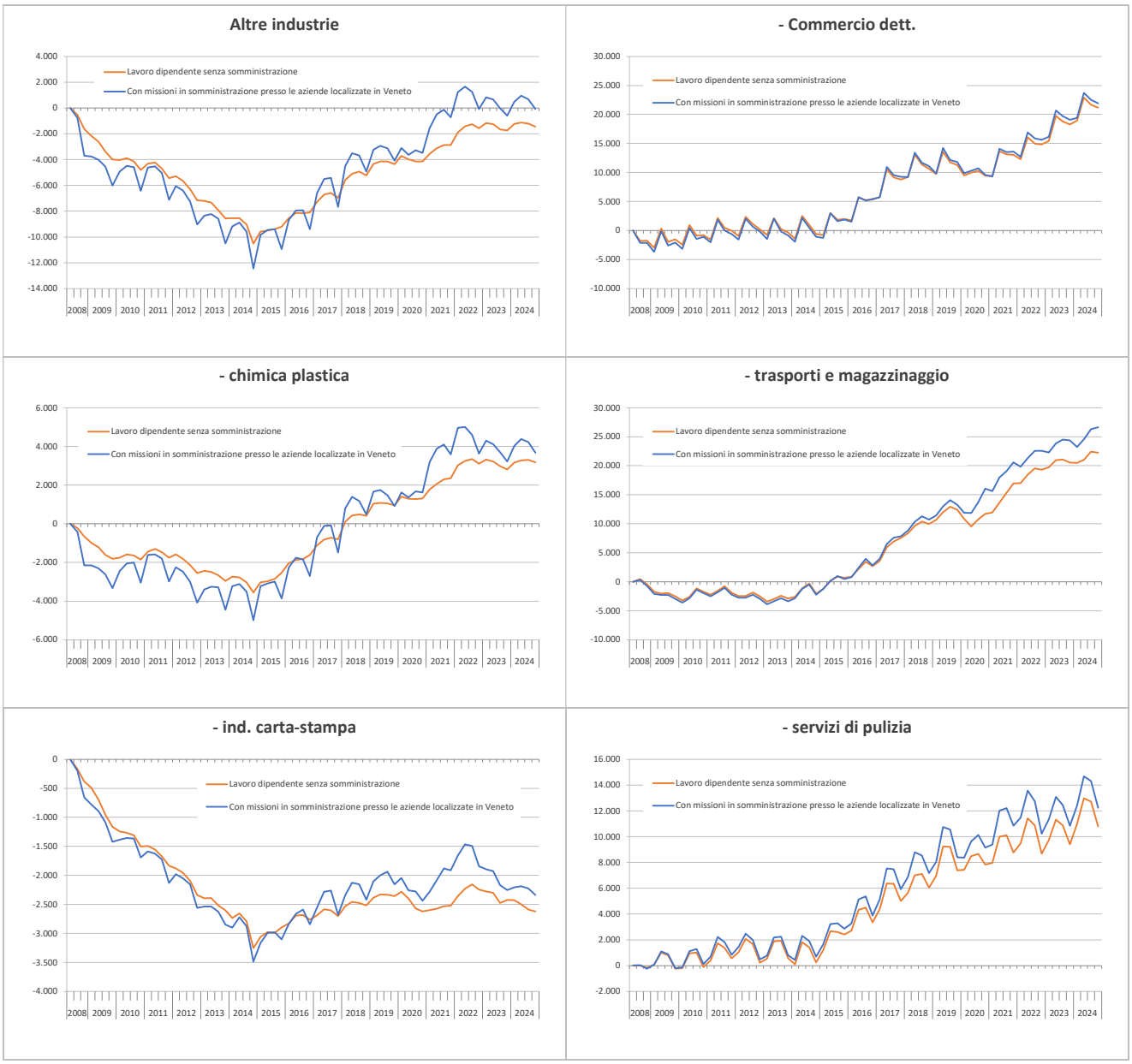
Conseguentemente alle specializzazioni produttive dei singoli territori, l'impatto settoriale delle modalità di computo della somministrazione hanno effetti rilevanti anche nella definizione dei bilanci provinciali (fig. 5.4). Una differenziazione piuttosto marcata si può intercettare soprattutto nella provincia di Belluno, ma anche in quelle di Vicenza e Treviso.

Fig. 5.2 - Veneto. Posizioni di lavoro dipendente. Variazioni trimestrali cumulate rispetto al 30 giugno 2008. Confronto tra le diverse modalità di osservazione del lavoro somministrato



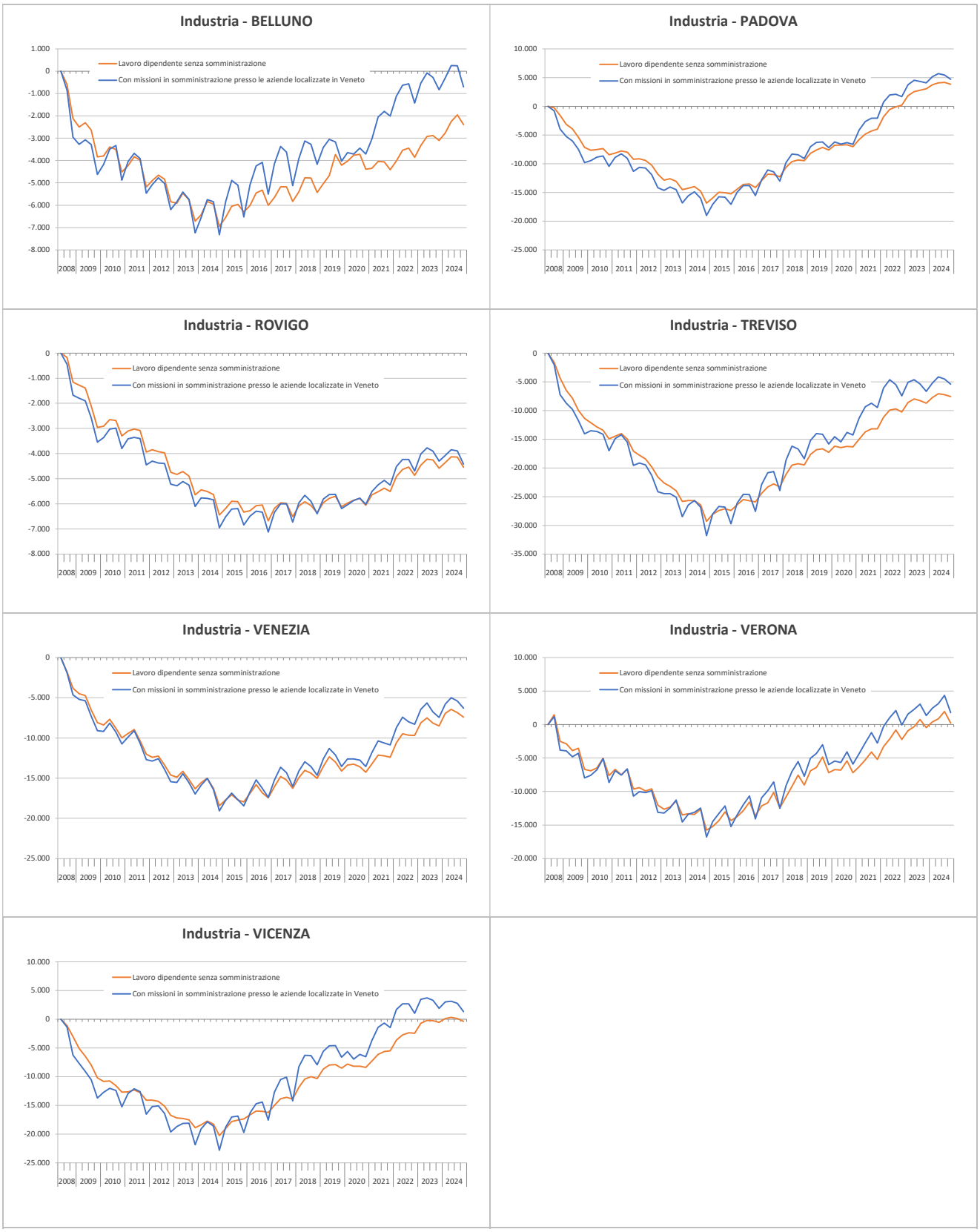
Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Graf. 5.3 - Veneto. Posizioni di lavoro dipendente. Variazioni trimestrali cumulate rispetto al 30 giugno 2008. Confronto tra le diverse modalità di osservazione del lavoro somministrato



Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Graf. 5.4 - Veneto. Posizioni di lavoro dipendente. Variazioni trimestrali cumulate rispetto al 30 giugno 2008. Confronto tra le diverse modalità di osservazione del lavoro somministrato



Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

6. Dal somministrato alle altre tipologie contrattuali

Mentre le trasformazioni dei rapporti di lavoro all'interno della somministrazione non incidono sulle dinamiche associate alle altre forme contrattuali nell'ambito del lavoro dipendente, hanno invece una certa rilevanza le transizioni dal somministrato al lavoro alle dirette dipendenze dell'azienda. In molte situazioni, infatti, pur nell'ambito della flessibilità garantita da questa fattispecie contrattuale, il ricorso alla somministrazione risulta strettamente connesso al processo di selezione e reclutamento del personale. In questi casi, esso assume la veste di primo inserimento dei lavoratori nell'organico aziendale ed ha per lo più l'obiettivo di testare risorse e professionalità[11] al fine di un diverso inserimento, sia esso più duraturo o a termine.

Possiamo avere un'idea di quanto incidano le situazioni contraddistinte dalla successiva assunzione del lavoratore analizzando i percorsi alla conclusione del rapporto in somministrazione. Secondo le evidenze disponibili, per buona parte delle esperienze in somministrazione concluse è possibile intercettare l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.[12] Nella maggioranza dei casi si tratta di situazioni caratterizzate dal susseguirsi di più contratti di somministrazione, spesso anche presso la stessa azienda e stipulati a stretto giro dalla conclusione del primo rapporto attivato. Assumono una certa rilevanza anche le situazioni caratterizzate dal passaggio ad altra forma contrattuale, diversa dalla somministrazione, risultate in crescita nel corso degli ultimi anni (tab. 6.1).

Tab. 6.1 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro in somministrazione e successivi percorsi occupazionali (2008-2024)

	Totale	Nessun rapporto successivo	Con rapporto successivo	Altro contratto (diverso dal sommin.)	Sommini-strato	% sommini-strato	somministrato presso la stessa azienda	% sommini-strato presso la stessa azienda	entro 10 gg dalla chiusura del rapp. preced.	% entro 10 gg dalla chiusura del rapp. preced.
2008	116.500	7.171	109.329	42.608	66.721	61%	37.509	56%	17.806	47%
2009	80.197	3.769	76.428	25.821	50.607	66%	32.505	64%	14.788	45%
2010	98.058	3.424	94.634	29.017	65.617	69%	41.973	64%	20.284	48%
2011	114.141	4.328	109.813	34.425	75.388	69%	48.737	65%	25.652	53%
2012	104.925	3.533	101.392	27.748	73.644	73%	51.448	70%	27.879	54%
2013	112.031	3.122	108.909	26.921	81.988	75%	59.779	73%	34.570	58%
2014	127.282	2.976	124.306	28.985	95.321	77%	69.420	73%	40.542	58%
2015	153.574	3.319	150.255	38.002	112.253	75%	79.540	71%	50.259	63%
2016	175.689	3.651	172.038	36.031	136.007	79%	98.067	72%	68.820	70%
2017	209.641	4.894	204.747	44.957	159.790	78%	112.265	70%	77.227	69%
2018	181.721	6.320	175.401	52.016	123.385	70%	76.662	62%	53.372	70%
2019	138.472	6.816	131.656	48.275	83.381	63%	41.816	50%	29.674	71%
2020	98.704	5.349	93.355	35.215	58.140	62%	27.835	48%	16.222	58%
2021	127.700	8.981	118.719	48.096	70.623	59%	29.743	42%	19.499	66%
2022	146.833	11.566	135.267	54.704	80.563	60%	40.278	50%	29.538	73%
2023	129.529	12.944	116.585	46.199	70.386	60%	36.185	51%	25.628	71%
2024	125.286	28.571	96.715	36.874	59.841	62%	34.194	57%	25.522	75%

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Tra le situazioni in corrispondenza delle quali, dopo la somministrazione, è stato possibile rilevare una nuova assunzione con altra tipologia contrattuale, il peso del tempo indeterminato è cresciuto negli anni arrivando a superare il 30% del totale (tab. 6.2). È interessante osservare come l'incidenza dei successivi rapporti a tempo indeterminato presso la medesima azienda della somministrazione sia andata progressivamente crescendo, rappresentando nel 2024 oltre l'80% delle nuove stipule (nel biennio 2008-2009 erano al di sotto del 40%). Nella quasi totalità dei casi il passaggio dalla somministrazione al tempo indeterminato è avvenuto entro 10 giorni dalla conclusione della relazione lavorativa con l'agenzia.

[11] Delegando all'agenzia per il lavoro gli oneri del reclutamento e svincolandosi dagli obblighi invece connessi al lavoro dipendente.
[12] L'osservazione considera i rapporti di lavoro successivi attivati da aziende localizzate in Veneto. Per la natura della base dati, non si dispone delle informazioni relative alle esperienze lavorative attivate fuori regione.

Tab. 6.2 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro in somministrazione e rapporto successivo a tempo indeterminato (2008-2024)

	Totale	Nessun rapporto successivo	Con rapporto successivo diverso dal somministr.	Tempo indeter.	% tempo indet.	Tempo indeter. presso la stessa azienda	% tempo indeter. presso la stessa azienda	entro 10 gg dalla chiusura del rapp. preced.	% entro 10 gg dalla chiusura del rapp. preced.
2008	116.500	7.171	42.608	10.520	25%	4.093	39%	3.326	81%
2009	80.197	3.769	25.821	5.173	20%	1.792	35%	1.389	78%
2010	98.058	3.424	29.017	5.350	18%	2.120	40%	1.706	80%
2011	114.141	4.328	34.425	6.475	19%	2.961	46%	2.548	86%
2012	104.925	3.533	27.748	4.702	17%	2.001	43%	1.611	81%
2013	112.031	3.122	26.921	4.885	18%	2.208	45%	1.794	81%
2014	127.282	2.976	28.985	4.920	17%	2.093	43%	1.674	80%
2015	153.574	3.319	38.002	12.300	32%	7.787	63%	7.013	90%
2016	175.689	3.651	36.031	6.397	18%	3.722	58%	3.323	89%
2017	209.641	4.894	44.957	6.211	14%	3.491	56%	2.846	82%
2018	181.721	6.320	52.016	10.420	20%	7.061	68%	5.581	79%
2019	138.472	6.816	48.275	13.353	28%	9.941	74%	8.508	86%
2020	98.704	5.349	35.215	9.232	26%	6.782	73%	6.208	92%
2021	127.700	8.981	48.096	11.789	25%	8.390	71%	7.535	90%
2022	146.833	11.566	54.704	16.736	31%	12.723	76%	11.664	92%
2023	129.529	12.944	46.199	14.217	31%	11.114	78%	10.319	93%
2024	125.286	28.571	36.874	12.204	33%	10.119	83%	9.399	93%

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Le nuove attivazioni a tempo determinato rappresentano mediamente i 2/3 delle situazioni contraddistinte da un rapporto successivo diverso dalla somministrazione (tab. 6.3). Solo una parte limitata ed in contrazione nel corso degli anni è riferita a rapporti di lavoro a termine attivati presso la stessa azienda in cui vi è stata la prestazione lavorativa in somministrazione. In buona parte (anche se con livelli di incidenza minori rispetto a quanto osservato per il tempo indeterminato), l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro è avvenuta dopo pochissimo tempo dalla cessazione della somministrazione.

Nell'ultimo triennio, i casi in cui vi è stato un passaggio al tempo determinato sono stati circa il 60% del totale. In circa nel 20% di queste situazioni (25% nel 2024), il cambiamento contrattuale è avvenuto presso la stessa azienda della somministrazione.

Tab. 6.3 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro in somministrazione e rapporto successivo a tempo determinato (2008-2024)

	Totale	Nessun rapporto successivo	Con rapporto successivo diverso dal somministr.	Tempo determin.	% tempo determ.	Tempo determin. presso la stessa azienda	% tempo determin. presso la stessa azienda	entro 10 gg dalla chiusura del rapp. preced.	% entro 10 gg dalla chiusura del rapp. preced.
2008	116.500	7.171	42.608	26.874	63%	8.756	33%	6.076	69%
2009	80.197	3.769	25.821	17.669	68%	5.704	32%	3.951	69%
2010	98.058	3.424	29.017	20.300	70%	6.881	34%	4.809	70%
2011	114.141	4.328	34.425	23.760	69%	7.921	33%	5.638	71%
2012	104.925	3.533	27.748	19.924	72%	6.010	30%	4.137	69%
2013	112.031	3.122	26.921	19.392	72%	6.179	32%	4.028	65%
2014	127.282	2.976	28.985	21.249	73%	7.460	35%	5.296	71%
2015	153.574	3.319	38.002	22.998	61%	7.370	32%	5.359	73%
2016	175.689	3.651	36.031	26.150	73%	8.388	32%	6.471	77%
2017	209.641	4.894	44.957	33.903	75%	11.266	33%	8.665	77%
2018	181.721	6.320	52.016	35.941	69%	11.121	31%	8.864	80%
2019	138.472	6.816	48.275	29.641	61%	5.721	19%	4.241	74%
2020	98.704	5.349	35.215	22.400	64%	4.436	20%	3.023	68%
2021	127.700	8.981	48.096	31.320	65%	6.624	21%	5.377	81%
2022	146.833	11.566	54.704	32.913	60%	6.126	19%	4.833	79%
2023	129.529	12.944	46.199	27.971	61%	5.322	19%	3.999	75%
2024	125.286	28.571	36.874	21.728	59%	5.451	25%	4.363	80%

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 gennaio 2025

Nell'insieme, emerge come le transizioni dalla somministrazione ad un altro rapporto di lavoro dipendete presso la stessa azienda abbiano assunto un certo rilievo soprattutto in corrispondenza del tempo indeterminato. Negli ultimi anni, complici probabilmente le generose incentivazioni all'assunzione di determinate categorie di lavoratori (es. giovani) oltre alle crescenti difficoltà di reperimento dei lavoratori e delle professionalità necessarie, il ricorso alla somministrazione sembra rappresentare più spesso che in passato una tappa del percorso di inserimento, più o meno stabile, in azienda.[13]

[13] Come del resto già avviene per il tempo determinato. Gli accessi al tempo indeterminato avvengono sia attraverso l'assunzione diretta del lavoratore sia attraverso lo strumento della "trasformazione". Negli ultimi anni, come evidenziato nelle analisi periodiche di monitoraggio sul mercato del lavoro https://www.venetolavoro.it/bussola e www.venetolavoro.it/sestante il peso delle trasformazioni è cresciuto notevolmente, giocando un ruolo di primo piano nel definire l'ammontare complessivo degli accessi – in significativa crescita – al tempo indeterminato.

7. Considerazioni conclusive

Nonostante si sia rafforzato nel tempo il suo ruolo nei processi di reperimento del personale, “agevolando” di fatto la transizione alle dipendenze delle aziende, la somministrazione di lavoro continua a rappresentare soprattutto una modalità più semplice per far fonte alla necessità di risorse aggiuntive e flessibili. Complici alcuni cambiamenti nell’utilizzo, la rilevanza nel mercato del lavoro di questa tipologia occupazionale è cresciuta in modo significativo.

Come ampiamente documentato in questo report, la modalità con cui si osserva il lavoro in somministrazione ha delle implicazioni rilevanti nella definizione delle dinamiche complessive nel mercato del lavoro, specie a livello settoriale. Considerata la diversa localizzazione dei soggetti coinvolti, occorre innanzitutto tener conto delle ricadute territoriali conseguenti il criterio di imputazione adottato. Occorre, poi, aver presente come le differenze nell’attribuzione settoriale da un lato dei rapporti di lavoro attivati dalle agenzie, dall’altro delle missioni attivate presso le aziende, possano incidere nella definizione complessiva del bilancio occupazionale.

Considerando il lavoro in somministrazione parte integrante del lavoro dipendente, è naturale includere i “contratti di prestazione” tra agenzia e lavoratore nel computo delle posizioni di lavoro, privilegiando in un certo senso la “prospettiva contrattuale”. Questo approccio sconta però il limite di non riuscire ad intercettare le relazioni lavorative di fatto instaurate tra i lavoratori e l’utilizzatore finale che, invece, meglio rappresentano il fabbisogno professionale espresso dalle aziende.

Nell’analisi delle dinamiche occupazionali, in particolare con riferimento agli andamenti settoriali e territoriali, sono molteplici i vantaggi associati al fatto di includere le informazioni riguardanti le missioni. Questa modalità di computo della somministrazione, che peraltro estende l’osservazione anche alle non poche prestazioni lavorative riferite ai contratti attivati dalle agenzie localizzate altrove, consente soprattutto di intercettare e descrivere le differenti modalità di utilizzo della somministrazione, sia essa legata a prestazioni a termine che a tempo indeterminato, nei diversi ambiti occupazionali.

In conclusione, la scelta di prediligere una modalità di osservazione del lavoro dipendente che, oltre alle tre principali forme contrattuali (tempo indeterminato, apprendistato e tempo determinato) includa le missioni in somministrazione attivate presso le aziende del territorio, meglio risponde alla necessità di un puntuale monitoraggio dell’evoluzione della domanda di lavoro e alla definizione del bilancio complessivo delle posizioni di lavoro in essere. In questa prospettiva, l’esplorazione delle dinamiche territoriali e settoriali effettuata valorizzando le informazioni contenute nel Sistema informativo lavoro veneto (Silv) tiene conto della somministrazione considerando le missioni attivate presso le aziende del territorio regionale.