

AGENZIE PER IL LAVORO

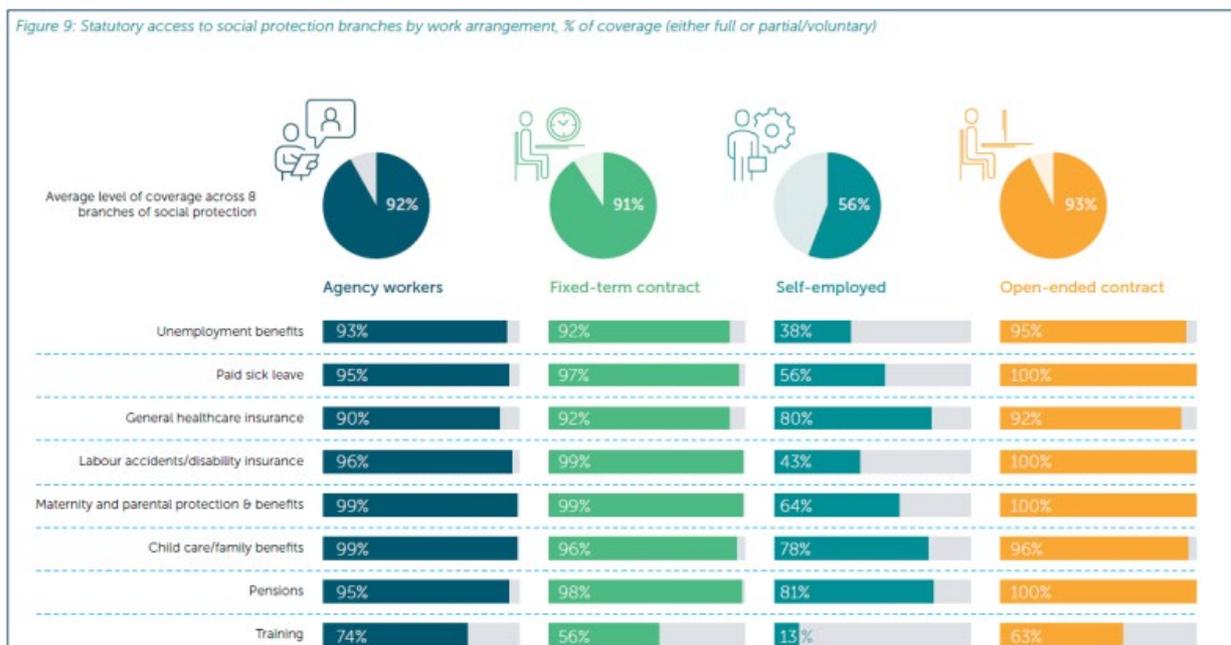
IL SUPPORTO ALLE TRANSIZIONI E TEMPI INDETERMINATI

LE TRANSIZIONI

A livello globale le Agenzie si configurano come i soggetti più efficienti per gestire le emergenti dinamiche del mercato del lavoro potendo da una parte offrire la loro profonda conoscenza alle imprese in termini di soddisfacimento delle necessità di professionalità e competenze richieste e dall'altra rappresentare un supporto per i lavoratori nelle transizioni, grazie all'articolato sistema di *welfare* integrativo e alla formazione destinata all'*upskilling* e *reskilling*.

In particolare (v. Grafico 1) è utile evidenziare come i lavoratori in somministrazione a livello globale abbiano accesso a molteplici strumenti di *social protection* (integrazioni salariali in caso di disoccupazione, protezione sanitaria, benefit relativi alla maternità, alla cura di figli e della famiglia) assimilabili ai contratti diretti, se non addirittura superiori (come nel caso della formazione).

Grafico 1 – Social innovation come driver per il settore delle Agenzie a livello globale



Fonte: World Employment Confederation

Anche nel mercato del lavoro italiano le Agenzie per il Lavoro confermano il loro ruolo di *enablers*, supportando e favorendo le transizioni dei lavoratori.

Come emerge da un recente ed ampio studio realizzato in *partnership* con l'Università Roma Tre¹, i lavoratori precedentemente impiegati con contratti in somministrazione in seguito ad una eventuale cessazione **hanno probabilità molto più elevate di essere reimpiegati con altro contratto**, qualunque sia il periodo di osservazione considerato in seguito alla cessazione.

Come si evince dalla Tabella 1 sotto riportata, per tutti gli anni indicati le percentuali di lavoratori provenienti da un contratto in somministrazione che trovano un'altra occupazione **sono sempre superiori rispetto a chi proviene da un contratto alle dirette dipendenze di un'azienda**, qualsiasi sia il periodo di osservazione a partire dalla data di cessazione del precedente contratto.

A titolo esemplificativo nel 2020 **un lavoratore direttamente assunto** da un'azienda e che avesse terminato il proprio rapporto di lavoro **nel 67% dei casi è transitato a nuovo contratto entro 6 mesi dalla cessazione**; percentuale significativamente superiore per **un lavoratore proveniente da un'esperienza in somministrazione**, pari all' **83%**.

L'importanza della presenza dell'Agenzia nell'accompagnare il lavoratore verso una nuova esperienza lavorativa emerge anche se ci si focalizza su un periodo di tempo più ravvicinato alla cessazione del contratto di provenienza: **nel 2020 ad un mese dal termine di un contratto alle dirette dipendenze di un'azienda solo il 44% dei lavoratori trova un nuovo impiego**, mentre nel caso della **somministrazione** questa percentuale è molto più elevata, pari al **61%**.

Tabella 1 – confronto tempi di rientro nel MdL per lavoratori provenienti da contratti in somministrazione e contratti diretti

Contratti diretti							
Rientri	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Entro 30 giorni	48.8%	50.7%	50.0%	52.2%	51.1%	50.0%	44.2%
Entro 60 giorni	55.9%	57.5%	57.3%	59.7%	58.8%	57.8%	51.4%
Entro 90 giorni	61.3%	62.8%	62.7%	65.2%	64.5%	63.7%	57.2%
Entro 6 mesi	70.3%	71.3%	72.1%	74.1%	73.6%	71.5%	67.9%
Entro 1 anno	80.8%	81.2%	82.3%	83.3%	82.8%	80.6%	
Oltre 1 anno	91.1%	90.8%	90.8%	90.4%	88.7%	85.2%	
Non rientrati	8.9%	9.2%	9.2%	9.6%	11.3%	14.8%	

¹ L'Università ha stipulato con il Ministero del lavoro apposita convenzione pluriennale per la fornitura dei dati delle comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro attivati direttamente dalle imprese (UNILAV) e dalle Agenzie per il Lavoro (UNISOMM), per scopi di ricerca scientifica: siamo in presenza di **Big Data** molto significativi per quantità e qualità. L'intero campione utilizzato, considerando sia Unilav che Unisomm, è costituito da oltre **10 milioni di record** riferiti a rapporti di lavoro riguardanti oltre **3.7 milioni di differenti lavoratori**.

Somministrazione

Rientri	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Entro 30 giorni	75.3%	77.3%	79.0%	79.4%	74.5%	68.8%	61.2%
Entro 60 giorni	82.2%	83.6%	85.1%	85.6%	81.5%	76.6%	69.5%
Entro 90 giorni	85.3%	86.6%	87.8%	88.3%	84.8%	80.6%	74.4%
Entro 6 mesi	90.1%	90.9%	91.9%	92.2%	89.9%	86.2%	83.4%
Entro 1 anno	94.2%	94.7%	95.4%	95.4%	94.0%	91.2%	
Oltre 1 anno	98.4%	98.4%	98.4%	98.0%	96.8%	94.3%	
Non rientrati	1.6%	1.6%	1.6%	2.0%	3.2%	5.7%	

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

I CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Dall'interrogazione dei dati ufficiali rivenienti dalle comunicazioni obbligatorie relative ai tempi indeterminati – siano essi alle dirette dipendenze o in somministrazione - emergono dati altrettanto interessanti.

Per ogni periodo di osservazione a partire dalla data di cessazione del precedente contratto (a TI) e per tutti gli anni di riferimento, la percentuale di lavoratori proveniente da esperienza in somministrazione a tempo indeterminato e transitata a nuovo impiego è significativamente più alta rispetto ai contratti diretti.

Per esempio (vedi Tabella 2) **nel 2020 entro 6 mesi dalla cessazione del primo contratto oltre il 92% dei lavoratori precedentemente impiegati con contratto stabile tramite Agenzia hanno trovato un nuovo impiego, a fronte del (solo) 54% di coloro che avevano un contratto stabile diretto.**

Ancora questo delta è molto consistente anche se si riduce a un mese il periodo di osservazione tra il primo e il secondo contratto: **nel 2020 solo il 42% di chi era precedentemente impiegato con contratto stabile alle dirette dipendenze di un'azienda è transitato verso un nuovo contratto in questo arco temporale,** mentre la quota di **lavoratori in somministrazione** a TI che ha trovato un impiego dopo soli 30 giorni dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro è pari a **circa l'80%.**

Tabella 2 – confronto tempi di rientro nel MdL per lavoratori provenienti da contratti in somministrazione e contratti diretti (focus tempo indeterminato)

Contratti diretti

Rientri	2014-2015	2016-2017	2018-2019	2020
Entro 30 giorni	33.4%	37.6%	41.8%	42.3%
Entro 60 giorni	38.4%	42.9%	47.2%	46.5%
Entro 90 giorni	41.7%	46.4%	50.4%	49.1%
Entro 6 mesi	48.4%	53.1%	56.0%	54.2%
Entro 1 anno	58.3%	61.1%	62.1%	
Oltre 1 anno	76.2%	74.9%	69.1%	
Non rientrati	23.8%	25.1%	30.9%	

Somministrazione

Rientri	2014-2015	2016-2017	2018-2019	2020
Entro 30 giorni	75.3%	77.3%	79.0%	79.4%
Entro 60 giorni	82.2%	83.6%	85.1%	85.6%
Entro 90 giorni	85.3%	86.6%	87.8%	88.3%
Entro 6 mesi	90.1%	90.9%	91.9%	92.3%
Entro 1 anno	94.2%	94.7%	95.4%	
Oltre 1 anno	96.8%	95.2%	94.0%	
Non rientrati	3.2%	4.8%	6.0%	

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Se spingiamo l'analisi longitudinale dei percorsi lavorativi di lavoratori assunti a tempo indeterminato alle **diversi classi di età** si conferma il positivo differenziale della somministrazione rispetto al contratto a termine (v. Tabella 3).

Per gli over 54 per esempio, platea di lavoratori per cui può essere particolarmente difficile reperire una nuova occupazione nel caso di cessazione di un contratto di lavoro, la presenza dell'Agenzia per il Lavoro risulta essere un elemento di particolare efficacia nel ridurre i tempi ed aumentare le opportunità di ricollocazione. Per tutti i periodi di osservazione rilevati infatti, la percentuale di lavoratori (media 2014-2019) che transitano a nuova opportunità professionale provenendo da un contratto di somministrazione è decisamente superiore rispetto a chi conclude un'esperienza di lavoro alle dirette dipendenze di un'azienda (**per tutti i periodi di osservazione la percentuale di ex-somministrati ricollocati supera di oltre il 30% quella dei lavoratori diretti**).

Tabella 3 – confronto tempi di rientro nel MdL per lavoratori provenienti da contratti in somministrazione e contratti diretti, focus classi di età (media 2014-2019)

Somministrazione						Contratti diretti					
Rientri	15-24	25-34	35-44	45-54	Over 54	Rientri	15-24	25-34	35-44	45-54	Over 54
<i>Entro 30 giorni</i>	73.0%	77.1%	77.3%	76.8%	74.9%	<i>Entro 30 giorni</i>	47.4%	53.4%	54.1%	52.2%	38.8%
<i>Entro 60 giorni</i>	79.9%	83.5%	84.0%	83.6%	81.4%	<i>Entro 60 giorni</i>	55.0%	61.0%	61.5%	59.6%	45.3%
<i>Entro 90 giorni</i>	83.2%	86.5%	87.1%	86.6%	84.4%	<i>Entro 90 giorni</i>	59.7%	66.5%	67.6%	65.6%	50.2%
<i>Entro 6 mesi</i>	88.1%	90.9%	91.4%	91.3%	88.9%	<i>Entro 6 mesi</i>	68.0%	75.0%	76.5%	75.0%	58.7%
<i>Entro 1 anno</i>	93.0%	94.6%	95.0%	94.9%		<i>Entro 1 anno</i>	80.8%	83.9%	85.2%	84.6%	
<i>Oltre 1 anno</i>	97.4%	97.8%	97.8%	97.5%		<i>Oltre 1 anno</i>	91.4%	92.0%	92.2%	91.4%	
<i>Non rientrati</i>	2.6%	2.2%	2.2%	2.5%		<i>Non rientrati</i>	8.6%	8.0%	7.8%	8.6%	

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Esito equivalente si ha **per il genere ed il livello di istruzione (v. Tabella 4)**: sia gli uomini che le donne sono agevolati nel reperimento di un nuovo lavoro se provengono da un contratto in somministrazione e tale dinamica è confermata per tutti i livelli di istruzione.

Seppure su livelli differenti sia gli uomini che le donne beneficiano dell'esperienza in somministrazione nel reperimento di nuova opportunità occupazionale: **a 30 giorni dalla cessazione il 76% delle donne precedentemente impiegate con un'Agenzia trova una nuova opportunità lavorativa** (il 75% tra gli uomini), mentre nel caso dei **contratti diretti solo una donna su due** (lo stesso per gli uomini).

A beneficiare della presenza dell'Agenzia sono indistintamente i lavoratori con ogni titolo di studio: se si confronta la quota di lavoratori con **titolo basso** che trova una nuova opportunità di lavoro dopo **6 mesi** dalla cessazione della precedente questa percentuale è pari al **70% circa per i contratti diretti** e oltre **il 90% per la somministrazione**. Lo stesso vale per i lavoratori con **alto titolo di studio**: dopo **sei mesi dalla cessazione circa l'87% dei lavoratori ex-somministrati** è ricollocato, mentre per i **lavoratori diretti** questa percentuale si attesta al **77%**.

Tabella 4 – confronto tempi di rientro nel MdL per lavoratori provenienti da contratti in somministrazione e contratti diretti, focus genere e livello di istruzione (media 2014-2019)

Rientri	Unisomm		Unilav	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Entro 30 giorni	76.5%	75.8%	50.6%	50.5%
Entro 60 giorni	82.7%	82.9%	57.2%	58.5%
Entro 90 giorni	85.6%	86.0%	63.0%	63.7%
Entro 6 mesi	90.0%	90.7%	71.8%	72.5%
Entro 1 anno	93.9%	94.6%	81.5%	82.1%
Oltre 1 anno	97.2%	97.7%	89.3%	89.5%
Non rientrati	2.8%	2.3%	10.7%	10.5%

Rientri	Unisomm			Unilav		
	Bassa	Media	Alta	Bassa	Media	Alta
Entro 30 giorni	76.5%	76.0%	73.4%	46.9%	55.5%	53.6%
Entro 60 giorni	83.2%	82.7%	79.4%	54.9%	62.3%	59.6%
Entro 90 giorni	86.3%	85.8%	82.5%	60.1%	67.3%	68.4%
Entro 6 mesi	90.7%	90.5%	87.3%	69.5%	75.0%	77.2%
Entro 1 anno	94.3%	94.7%	92.1%	80.6%	83.3%	83.5%
Oltre 1 anno	97.1%	98.0%	97.3%	88.3%	90.8%	91.1%
Non rientrati	2.9%	2.0%	2.7%	11.7%	9.2%	8.9%

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Sempre in relazione ai lavoratori assunti a tempo indeterminato è stato poi indagato il tema relativo alle **“transizioni contrattuali”**, indagando le tipologie contrattuali con cui questi lavoratori vengono assunti nel passaggio da una esperienza lavorativa ad un'altra.

Prendendo a riferimento l'anno 2020 (v. Tabella 5a), a **sei mesi** dalla cessazione di un contratto di lavoro, **chi proveniva da una esperienza di somministrazione a tempo indeterminato in oltre il 37% dei casi è transitato in un contratto a tempo indeterminato** alle dirette dipendenze di un'azienda.

Tabella 5a – transizioni contrattuali per chi rientra nel MdL dopo 6 mesi dalla cessazione del contratto (anno 2020), focus somministrazione

	Altro	CAP	COL	CTD	CTI	INTR	MISS_CAP	MISS_CTD	MISS_CTI	Totale
MISS_CAP	0.44%	19.20%	0.44%	16.69%	38.39%	1.76%	13.43%	8.34%	1.32%	100.00%
MISS_CTD	0.43%	2.11%	0.65%	19.04%	6.18%	1.47%	0.14%	68.02%	1.95%	100.00%
MISS_CTI	0.14%	2.02%	0.88%	9.96%	37.23%	0.63%	0.02%	5.31%	43.81%	100.00%

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Particolarmente interessanti le analisi relative ai rapporti di lavoro diretti, da cui emerge chiaramente la fallacia del binomio tempo indeterminato diretto-stabilità (v. Tabella 5b):

- Il contratto a tempo indeterminato con un'azienda non è la panacea di tutti i mali: nel 2020 a sei mesi dalla cessazione di un contratto a tempo indeterminato **nel 38% dei casi** si ha una **retrocessione verso un contratto a termine** (solo la metà della platea trova una nuova occupazione a tempo indeterminato).
- Non è vero che il contratto a termine è la porta di ingresso per la stabilizzazione: **oltre l'86% di chi conclude un'esperienza lavorativa a termine transita verso un contratto a tempo determinato** (solo il 4,7% dei contratti a tempo determinato si è poi trasformato in contratto stabile).

Tabella 5b – transizioni contrattuali per chi rientra nel MdL dopo 6 mesi dalla cessazione del contratto (anno 2020), focus contratti diretti

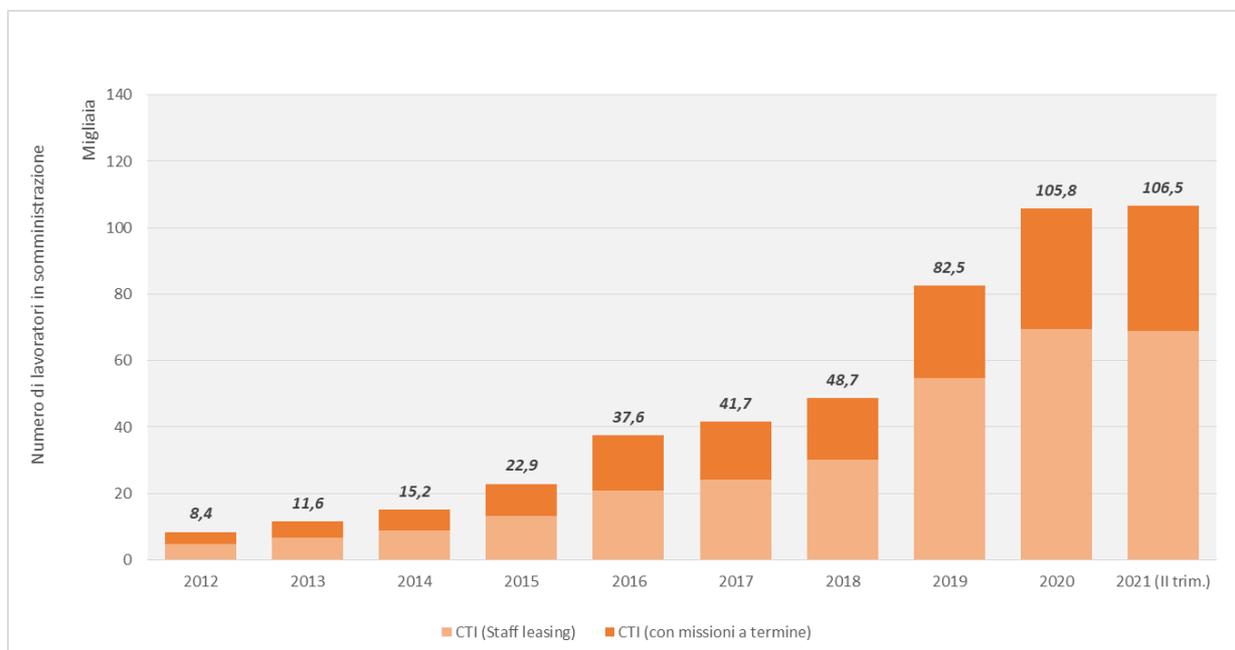
	Altro	CAP	COL	CTD	CTI	INTR	MISS	Totale
Altro	81.51%	0.62%	0.54%	12.19%	2.71%	0.93%	1.50%	100.00%
CAP	1.04%	23.19%	1.06%	42.11%	16.86%	4.87%	10.86%	100.00%
COL	1.02%	0.30%	75.03%	16.53%	2.35%	1.19%	3.57%	100.00%
CTD	0.82%	1.23%	0.60%	86.57%	4.78%	2.55%	3.44%	100.00%
CTI	0.98%	1.38%	1.66%	38.37%	51.69%	1.76%	4.17%	100.00%
INTR	1.30%	3.93%	1.02%	42.76%	4.32%	41.07%	5.59%	100.00%

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

EVOLUZIONE QUANTITATIVA DEI TI NEL SETTORE DELLE APL

Il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro in Italia è cresciuto in maniera considerevole negli ultimi anni, raggiungendo un picco storico **nel corso del 2021**, con una media annua pari a **oltre 106mila persone** (dato aggiornato al II trimestre 2021).

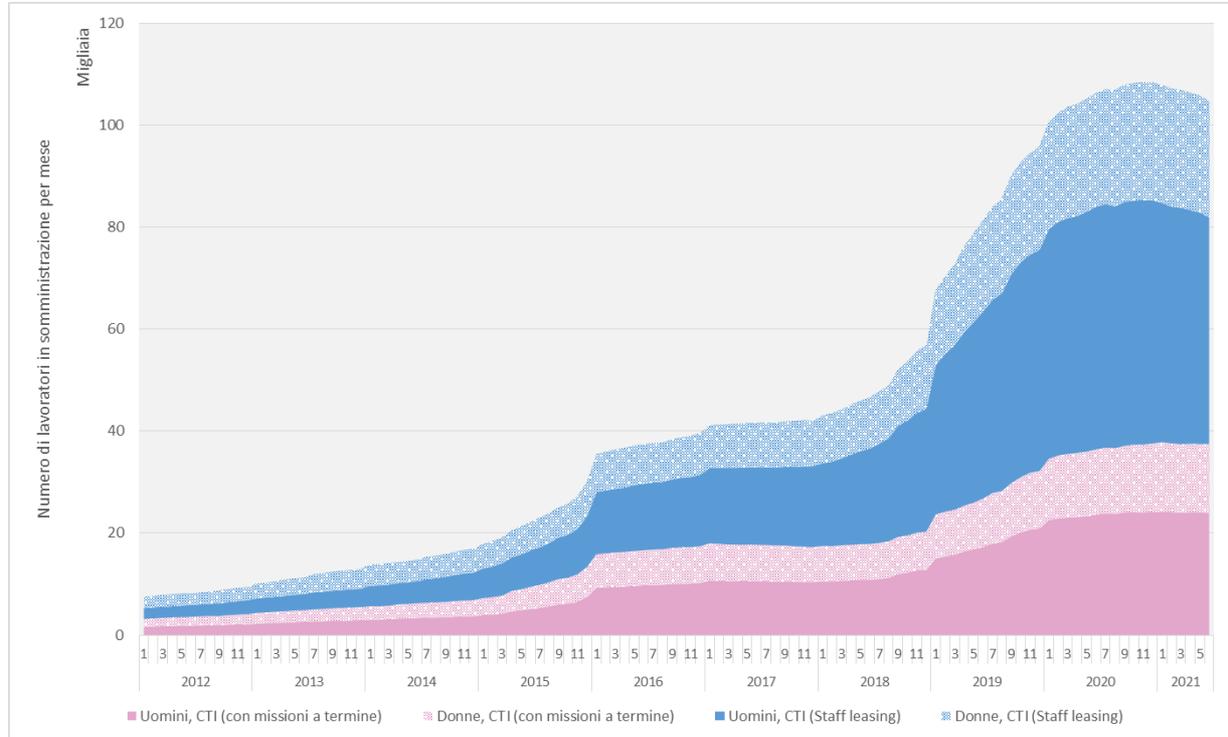
Grafico 2 – Stock di lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, serie mensile dal 2012 al II trim. 2021 (media annuale)



Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

L'incremento della somministrazione a tempo indeterminato ha riguardato negli anni sia gli uomini che le donne, che nel 2021 hanno rappresentato oltre il 34% delle persone impiegate in modo stabile nel settore.

Grafico 3 - Stock di lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato per genere, serie mensile dal 2012 al II trim. 2021



Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Tabella 6 - Stock di lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato per genere, serie mensile (media annuale)

Lavoratori	Uomini		Donne		CTI (Staff leasing)			CTI (con missioni a termine)			
	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	% Uomini	% Donne	Lav.	% Uomini	% Donne	
2012	8.421	4.213	50,0%	4.209	50,0%	4.793	49,1%	50,9%	3629	51,2%	48,8%
2013	11.591	5.837	50,4%	5.755	49,7%	6.645	57,3%	51,3%	4947	52,5%	47,5%
2014	15.203	7.936	52,2%	7.268	47,8%	8.954	58,9%	48,8%	6250	53,6%	46,4%
2015	22.909	12.770	55,7%	10.140	44,3%	13.147	57,4%	43,5%	9764	54,7%	45,3%
2016	37.562	22.799	60,7%	14.763	39,3%	20.889	55,6%	37,5%	16674	58,4%	41,6%
2017	41.664	25.780	61,9%	15.884	38,1%	24.024	57,7%	36,5%	17640	59,7%	40,3%
2018	48.657	31.019	63,8%	17.637	36,2%	30.193	62,1%	34,8%	18464	61,5%	38,5%
2019	82.464	54.857	66,5%	27.607	33,5%	54.853	66,5%	32,5%	27611	64,6%	35,4%
2020	105.800	70.584	66,7%	35.216	33,3%	69.451	65,6%	32,3%	36349	64,8%	35,2%
2021 (II trim.)	106.490	69.952	65,7%	36.538	34,3%	68.944	64,7%	33,5%	37547	64,1%	35,9%

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Con riferimento alle classi di età **la somministrazione conferma la propria vocazione giovanile anche nei contratti a tempo indeterminato, con oltre 46mila persone impiegate stabilmente nella fascia 15-34 anni nel 2021**, sebbene vada

sottolineato anche il dato degli oltre 10mila lavoratori over 50 impiegati stabilmente nel settore.

Tabella 7 - Stock di lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato **per classe di età**, serie mensile (media annuale)

	Lavoratori	15-24		25-34		35-44		45-54		55-75	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	8421	517	6,1%	3049	36,2%	2822	33,5%	1571	18,7%	464	5,5%
2013	11591	579	5,0%	4210	36,3%	3857	33,3%	2174	18,8%	773	6,7%
2014	15203	746	4,9%	5514	36,3%	5069	33,3%	2850	18,7%	1025	6,7%
2015	22909	1498	6,5%	8269	36,1%	7424	32,4%	4204	18,4%	1516	6,6%
2016	37562	3357	8,9%	13733	36,6%	11570	30,8%	6575	17,5%	2327	6,2%
2017	41664	3467	8,3%	14789	35,5%	12981	31,2%	7614	18,3%	2801	6,7%
2018	48657	4804	9,9%	16943	34,8%	14540	29,9%	8885	18,3%	3477	7,1%
2019	82464	9782	11,9%	29339	35,6%	22080	26,8%	15209	18,4%	6039	7,3%
2020	105800	11410	10,8%	37589	35,5%	27702	26,2%	20473	19,4%	8602	8,1%
2021 (II trim.)	106490	9183	8,6%	37230	35,0%	28231	26,5%	21798	20,5%	10027	9,4%

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Con riferimento all'area geografica di riferimento, oltre il **66% dei lavoratori a tempo indeterminato nel 2021 sono stati collocati nelle regioni del nord**; è importante tuttavia evidenziare il forte incremento dei contratti stabili anche **nell'area centro-sud**, con un totale di lavoratori passati **dai circa 3mila nel 2012 agli oltre 35mila nel 2021**.

Tabella 8 - Stock di lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato **per area geografica**, serie mensile (media annuale)

Lavoratori	Nord		Centro		Mezzogiorno		
	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	
2012	8.421	5.451	64,7%	1.594	18,9%	1.377	16,4%
2013	11.591	7.436	64,2%	2.320	20,0%	1.835	15,8%
2014	15.203	9.871	64,9%	3.020	19,9%	2.313	15,2%
2015	22.909	14.833	64,7%	4.632	20,2%	3.445	15,0%
2016	37.562	24.836	66,1%	6.825	18,2%	5.901	15,7%
2017	41.664	27.866	66,9%	7.361	17,7%	6.437	15,4%
2018	48.657	33.283	68,4%	8.665	17,8%	6.709	13,8%
2019	82.464	55.443	67,2%	15.645	19,0%	11.377	13,8%
2020	105.800	71.017	67,1%	20.209	19,1%	14.570	13,8%
2021 (II trim.)	106.490	70.857	66,5%	20.714	19,5%	14.884	14,0%

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Rispetto ai settori di destinazione dei lavoratori assunti stabilmente dalle ApL, sebbene la somministrazione continui a rappresentare un contratto particolarmente presente nel **settore industriale (64% del totale dei lavoratori impiegati con questo contratto nel 2021)**, si osserva una dinamica di crescita anche negli altri settori osservati, con uno stock di lavoratori impiegati in fortissimo aumento.

Tabella 9 - Stock di lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato per settore, serie mensile (media annuale)

	Lavoratori	Agricoltura		Alberghi e Ristoranti		Commercio		Costruzioni		Industria in senso stretto		Pubblica Amministrazione		Altri servizi	
		Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%
2012	8421	22	0,3%	180	2,1%	809	9,6%	91	1,1%	3250	38,6%	274	3,3%	3798	45,1%
2013	11591	33	0,3%	196	1,7%	1060	9,1%	131	1,1%	4783	41,3%	363	3,1%	5026	43,4%
2014	15203	37	0,2%	172	1,1%	1296	8,5%	174	1,1%	6352	41,8%	661	4,3%	6513	42,8%
2015	22909	36	0,2%	198	0,9%	2073	9,0%	356	1,6%	9869	43,1%	864	3,8%	9515	41,5%
2016	37562	76	0,2%	314	0,8%	3699	9,8%	668	1,8%	18706	49,8%	1043	2,8%	13058	34,8%
2017	41664	106	0,3%	450	1,1%	3842	9,2%	738	1,8%	21687	52,1%	976	2,3%	13866	33,3%
2018	48657	127	0,3%	545	1,1%	4165	8,6%	951	2,0%	27741	57,0%	887	1,8%	14243	29,3%
2019	82464	172	0,2%	1014	1,2%	6596	8,0%	1796	2,2%	52890	64,1%	984	1,2%	19013	23,1%
2020	105800	267	0,3%	1163	1,1%	8883	8,4%	2369	2,2%	68890	65,1%	1056	1,0%	23174	21,9%
2021 (II trim.)	106490	301	0,3%	1065	1,0%	9258	8,7%	2493	2,3%	68384	64,2%	1168	1,1%	23823	22,4%

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Infine è utile sottolineare come la somministrazione rappresenti un'occasione di stabilizzazione per i lavoratori con ogni titolo di studio, dal momento che per tutti i livelli di istruzione si è sperimentato un forte incremento negli ultimi anni. Da evidenziare, in particolare, come per i lavoratori con livello di istruzione medio-basso la somministrazione rappresenti una reale occasione di stabilizzazione (**nel 2021 sono stati oltre 58mila i lavoratori a TI con livello di istruzione basso e oltre 38mila quelli con livello medio**).

Tabella 10 - Stock di lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato per titolo di studio, serie mensile (media annuale)

Lavoratori	Bassa		Media		Alta		
	Lav.	%	Lav.	%	Lav.	%	
2012	8.421	4.058	48,2%	3.161	37,5%	1.203	14,3%
2013	11.591	5.515	47,6%	4.270	36,8%	1.807	15,6%
2014	15.203	7.056	46,4%	5.599	36,8%	2.549	16,8%
2015	22.909	10.901	47,6%	8.259	36,1%	3.750	16,4%
2016	37.562	18.466	49,2%	13.690	36,4%	5.407	14,4%
2017	41.664	20.516	49,2%	15.487	37,2%	5.661	13,6%
2018	48.657	24.747	50,9%	18.139	37,3%	5.772	11,9%
2019	82.464	43.654	52,9%	30.517	37,0%	8.294	10,1%
2020	105.800	57.519	54,4%	38.602	36,5%	9.680	9,1%
2021 (II trim.)	106.490	58.714	55,1%	38.338	36,0%	9.438	8,9%

Fonte: elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro