

COLLANA  
FOCUS  
ANPAL  
N°62



# METODOLOGIE E APPROFONDIMENTI

## I contratti di somministrazione

nota  
IV trimestre  
2018

1/2019

*L'Anpal – Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro – è stata istituita dal d.lgs. 150/2015 con lo scopo di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro, la gestione delle politiche attive del lavoro, di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, mediante interventi e servizi che migliorino l'efficienza del mercato del lavoro. Tramite le proprie strutture di ricerca, l'Agenzia svolge anche analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.*

*Presidente: Domenico Parisi  
Direttore generale: Salvatore Pirrone*

ANPAL  
Via Fornovo, 8  
00192 Roma  
[www.anpal.gov.it](http://www.anpal.gov.it)

La nota è a cura della Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica IV – Analisi del contesto occupazionale (responsabile Guido Baronio) nell'ambito delle Azioni di sistema per il rafforzamento dei servizi per l'impiego e le politiche attive – Asse occupazione – Priorità 8vii – Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche, cofinanziato dal Fse - Pon Spao 2014-20.

Sono autori del testo: Alessandro Chiozza, Luca Mattei, Benedetta Torchia

Testo chiuso a maggio 2019

Dati al 20 febbraio 2019

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Agenzia.

Alcuni diritti riservati [2018] [Anpal]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non commerciale

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2724-5551

#### **Collana Focus ANPAL**

Valorizza gli avanzamenti periodici di monitoraggi e indagini e gli approfondimenti tecnici su iniziative e misure di politica attiva dell'Agenzia. Prevede sotto-collane dedicate a temi specifici, quali: Garanzia Giovani in Italia, Incentivi per l'occupazione, Contratti di somministrazione, Metodologie e approfondimenti.

Coordinamento editoriale: Orsola Fornara

# I contratti di somministrazione

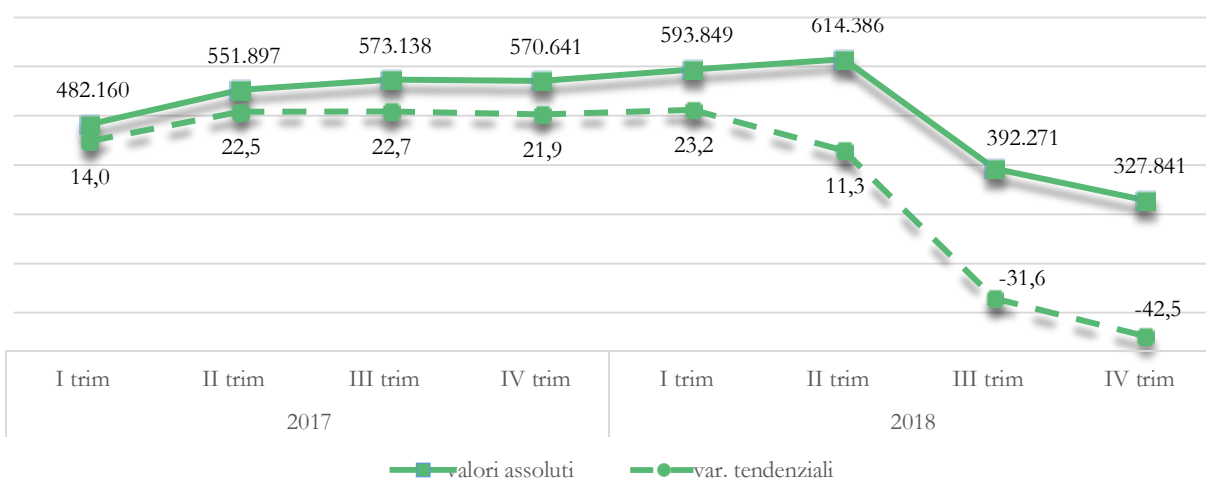
Nel IV trimestre dell'anno 2018, il **numero dei rapporti di lavoro attivati** con contratti di somministrazione conferma l'andamento già rilevato nel trimestre precedente e continua a diminuire fino ad arrivare a 327.841 unità.

La ricorrenza di una ulteriore diminuzione del numero di rapporti di lavoro attivati segna in modo marcato la contrazione del ricorso all'istituto

contrattuale delle somministrazioni nell'ultimo semestre del 2018, che risulta particolarmente evidente se si osservano le variazioni tendenziali nel confronto con gli stessi trimestri dell'anno precedente.

I dati infatti sottolineano l'intensità del decremento per il IV trimestre 2018, pari a -42,5% per i rapporti di lavoro attivati.

**Figura 1 - Rapporti di lavoro in somministrazione attivati e variazione tendenziale. Valori assoluti e percentuali**



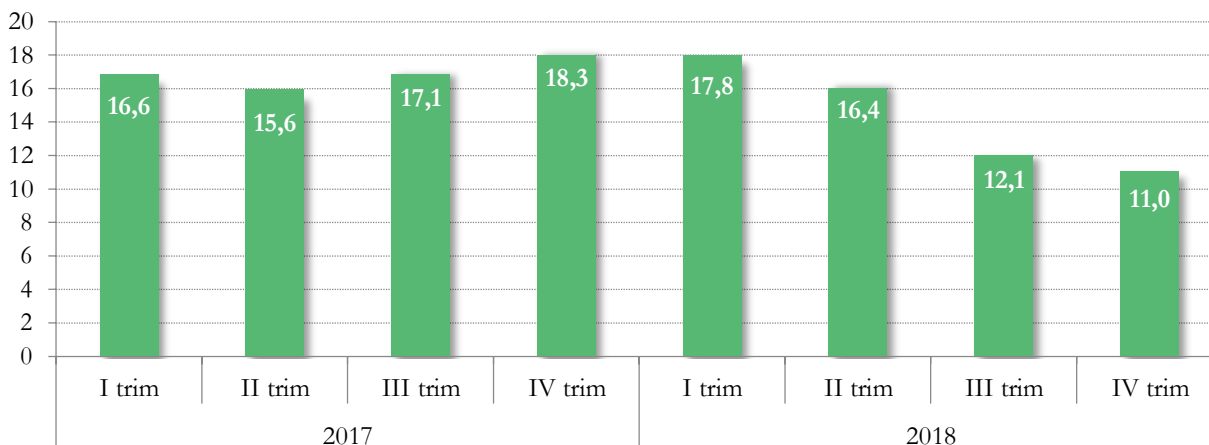
Fonte: ANPAL - Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

Introdotta dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, inizialmente definito come “lavoro interinale” o “temporaneo”, **il lavoro in somministrazione** prevede che il lavoratore venga assunto dall'impresa fornitrice, ma prenda la propria attività presso l'impresa utilizzatrice, agendo sotto la direzione e il controllo di quest'ultima. È stato recentemente riformato dal **decreto n. 87 del 2018**. Il lavoro somministrato è dunque caratterizzato dalla relazione triangolare che lega il lavoratore, l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice.

L'incidenza dei rapporti di lavoro attivati (Figura 2) con contratto in somministrazione sul totale dei rapporti di lavoro attivati con contratto alle dipendenze o in parasubordinazione (indicati sinteticamente a seguire nel testo con la sigla CO), conferma per il quarto trimestre consecutivo la

contrazione del valore percentuale: dal 17,8% rilevato per il I trimestre il valore arriva ad assestarsi all'11% per il IV trimestre dello stesso anno 2018, che si caratterizza come il valore più basso rilevato nell'ultimo biennio.

Figura 2 - Incidenza dei rapporti di lavoro attivati con contratti in somministrazione sul totale dei rapporti di lavoro alle dipendenze e in parasubordinazione attivati, per trimestre di attivazione

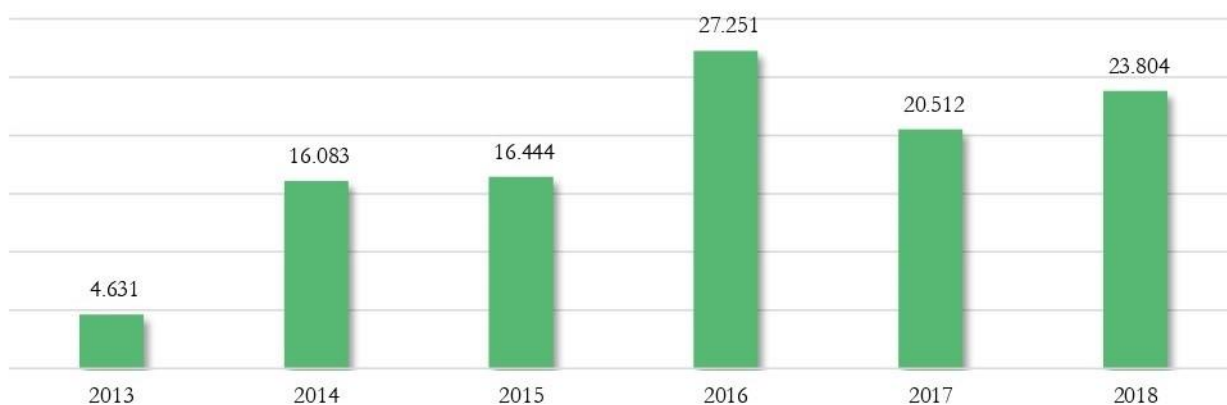


Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

Il confronto tra il numero di rapporti di lavoro attivati e il numero di cessazioni attesta però un incremento negli anni considerati (2013-2018) del numero di **posizioni lavorative nette** (Figura 3). Queste ultime, anche dopo il rallentamento registrato a partire dal 2017, nell'ultimo anno considerato (2018) arrivano ad assestarsi su poco meno di 24mila unità. Si tratta,

soprattutto in relazione alla nuova crescita registrata nell'ultimo biennio, di un trend che non contraddice la più generale contrazione di attivazioni di rapporti di lavoro in somministrazione e si spiega piuttosto con le più complesse modificazioni che interessano la durata dei contratti che - come di seguito riportato - subisce una generale dilatazione.

Figura 3 – Posizioni lavorative nette(\*) – Anni 2013-2018. Valori assoluti



(\*) Le Posizioni lavorative nette sono calcolate come la differenza nel periodo fra assunzioni e cessazioni Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019.

Il trend infatti si spiega se si guarda alla composizione percentuale della **tipologia di contratti per durata prevista** (Tabella 1). Il confronto fra il IV trimestre del 2018 e quello del 2017 mostra una contrazione dei contratti di breve durata (dal 96,3% all'89,6%) e un aumento di quelli a termine con durata superiore a 91 giorni che passano dal 3,4% all'8,1%.

È interessante sottolineare l'andamento in costante crescita – fin dal I trimestre 2018 – del ricorso ai **contratti a tempo indeterminato**. Nel IV trimestre 2018 rappresentano il 2,3% di tutti i rapporti di lavoro attivati in somministrazione, per un totale di 7.634 contratti (nello stesso periodo dell'anno precedente rappresentavano lo 0,3%, pari a 1.798 contratti).

**Tabella 1 - Rapporti di lavoro in somministrazione attivati, per durata prevista. Valori assoluti e composizione percentuale per trimestre**

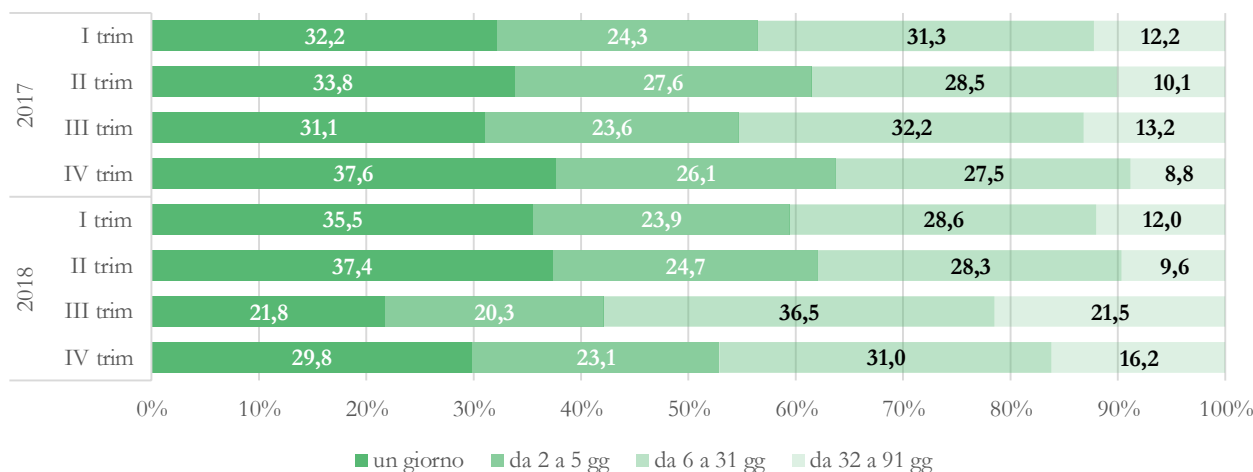
		Tempo Indeterminato		A termine, con breve durata <=91gg		A termine, con durata >91gg		Totale	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2017	I Trim	1.645	0,3	451.252	93,6	29.263	6,1	482.160	100
	II Trim	1.745	0,3	522.657	94,7	27.495	5,0	551.897	100
	III Trim	2.173	0,4	534.626	93,3	36.339	6,3	573.138	100
	IV Trim	1.798	0,3	549.344	96,3	19.499	3,4	570.641	100
2018	I Trim	2.913	0,5	557.434	93,9	33.502	5,6	593.849	100
	II Trim	2.989	0,5	579.820	94,4	31.577	5,1	614.386	100
	III Trim	4.555	1,2	344.052	87,7	43.664	11,1	392.271	100
	IV Trim	7.634	2,3	293.780	89,6	26.427	8,1	327.841	100

Fonte: ANPAL - Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

Un'ulteriore disaggregazione per classe di durata prevista dei **contratti di breve durata** (Figura 4) offre un ulteriore approfondimento: i contratti di durata brevissima fino a 5 giorni attivati nel IV trimestre del 2018, seppure non raggiungano i valori dell'anno precedente, arrivano a superare la metà di tutti i contratti di breve durata (52,9%).

Tuttavia, contestualmente, è importante sottolineare come i contratti di 6 giorni e oltre mantengano valori più elevati rispetto all'anno precedente (ovvero 47,2% del IV trimestre 2018 contro il 36,3% del IV trimestre 2017) confermando dunque la più generale tendenza all'allungamento della durata dei contratti

**Figura 4 – Contratti in somministrazione di breve durata per numero di giorni previsti e trimestre. Valori percentuali**

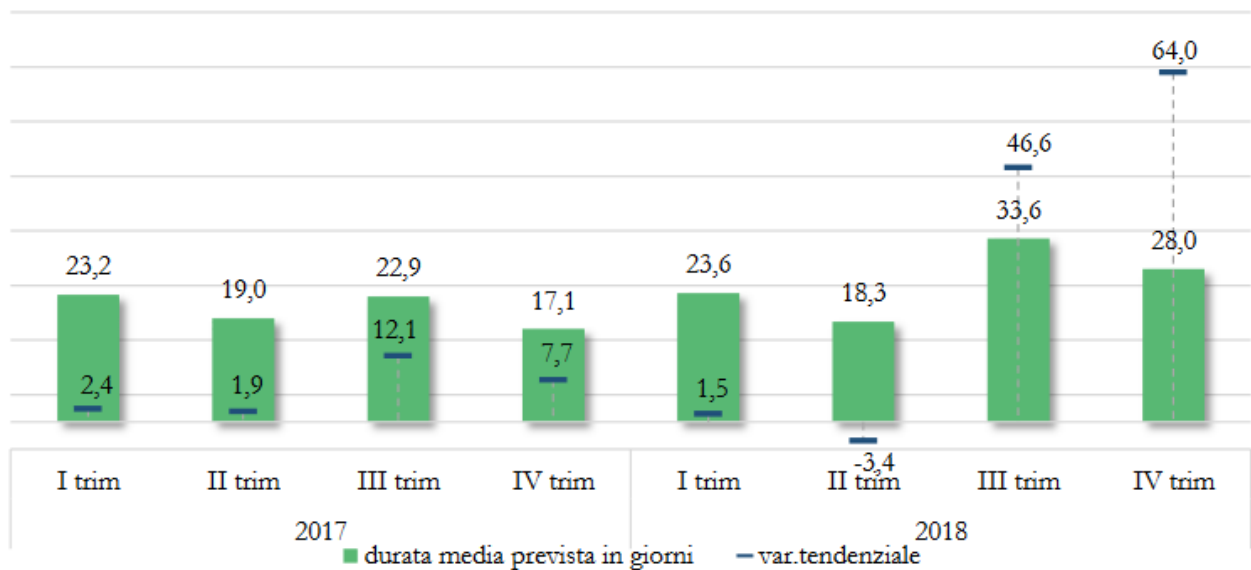


Fonte: ANPAL - Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

Se tale dato viene letto congiuntamente alla variazione tendenziale di segno positivo dei contratti a tempo determinato di 91 giorni e oltre, si conferma un processo di dilatazione delle durate previste. A conferma di ciò si consideri anche che la **durata media** del complesso dei contratti in somministrazione a tempo determinato passa dai 17

giorni del IV trimestre del 2017, ai 28 dello stesso trimestre dell'anno 2018. Un istituto contrattuale, dunque, che tra tendenze opposte e riassetamenti dovuti al decremento dei valori assoluti dei rapporti di lavoro attivati, sembra cercare una nuova vocazione.

**Figura 5 – Contratti in somministrazione a termine per durata media prevista in giorni e variazione tendenziale per trimestre**



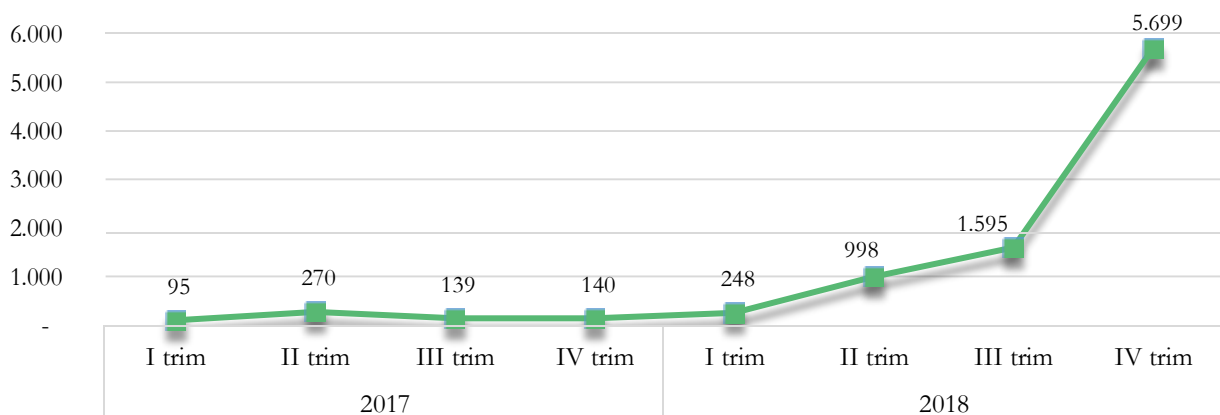
Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

Tale andamento, infatti, andrà valutato correlandolo al complesso degli effetti del **decreto n. 87/2018** e commisurato all'attivazione di rapporti di lavoro regolati da altri istituti contrattuali. Proprio in relazione alle eventuali trasformazioni, infatti, sarà interessante considerare le scelte delle agenzie di intermediazione sulle quali si sposta, ancor di più da qui in avanti, il carico della gestione amministrativa della platea di possibili somministrati per garantire la correttezza dei tempi e del numero di contratti (a

prescindere dal numero di missioni, di interruzioni e della percentuale di dipendenti presenti in azienda con diversi contratti e previsti per legge).

Intanto, a tale proposito è interessante sottolineare che proprio tra il III e il IV trimestre 2018, le **trasformazioni** da tempo determinato a tempo indeterminato, sempre all'interno della tipologia di contratto in somministrazione, si sono moltiplicate in modo consistente, arrivando a 5.699 unità nel solo IV trimestre.

**Figura 6 – Contratti in somministrazione trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato, per trimestre. Valori assoluti**



Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

Il fenomeno risulta di particolare interesse se considerato parallelamente e in aggiunta alla già significativa crescita del numero di contratti a tempo indeterminato rilevata per lo stesso periodo (cfr.

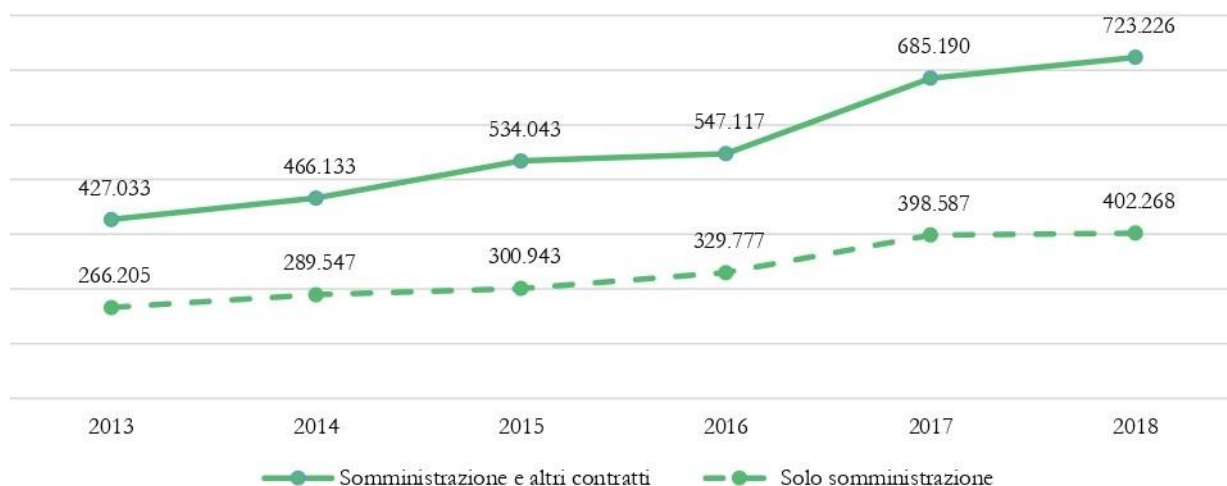
anche Tabella 1). Nell'anno 2018 gli **individui** interessati da almeno un contratto in somministrazione sono stati poco più di 723mila, di cui 402mila interessati esclusivamente da contratti di

lavoro somministrato.

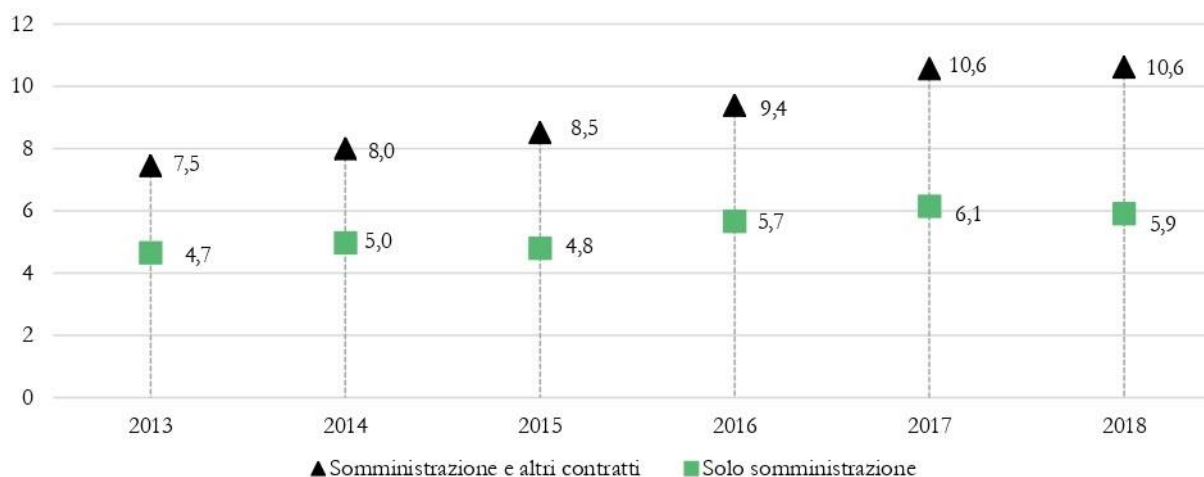
Il dato, sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente, appare il frutto dell'incremento di attivazioni rilevato per il primo semestre (cfr. anche figura 1), mitigato dalla contrazione che ha contraddistinto, come visto, la seconda metà dell'anno. La tendenza si mantiene comunque in

crescita costante dal 2013 e questa dinamica si rileva sostanzialmente allo stesso modo sia per gli individui interessati esclusivamente da contratti di lavoro in somministrazione, sia per quelli coinvolti anche in altri rapporti di lavoro avviati con differenti tipologie contrattuali.

**Figura 7 - Individui con almeno un rapporto di lavoro in somministrazione e individui che hanno lavorato solo con contratto in somministrazione. Anni 2013-2018. Valori assoluti**



**Figura 8 - Incidenza degli individui coinvolti nell'anno da almeno un rapporto di lavoro in somministrazione e incidenza degli individui coinvolti nell'anno solo da contratti in somministrazione sul totale degli individui interessati da almeno un nuovo rapporto di lavoro alle dipendenze o in parasubordinazione. Valori percentuali**



Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

Nel periodo considerato, dunque, rimane stabile il numero degli individui interessati da contratti in somministrazione e si allungano le durate contrattuali. Ai due fenomeni si aggiunge la contrazione del **numero di imprese** che hanno utilizzato il lavoro in somministrazione: dopo il

picco rilevato per l'anno 2017 (anno in cui le imprese arrivavano a essere quasi 77mila), nel 2018 queste ultime tornano a essere poco più di 61mila, (valore assoluto inferiore a quello fatto registrare quattro anni prima, nel 2015).

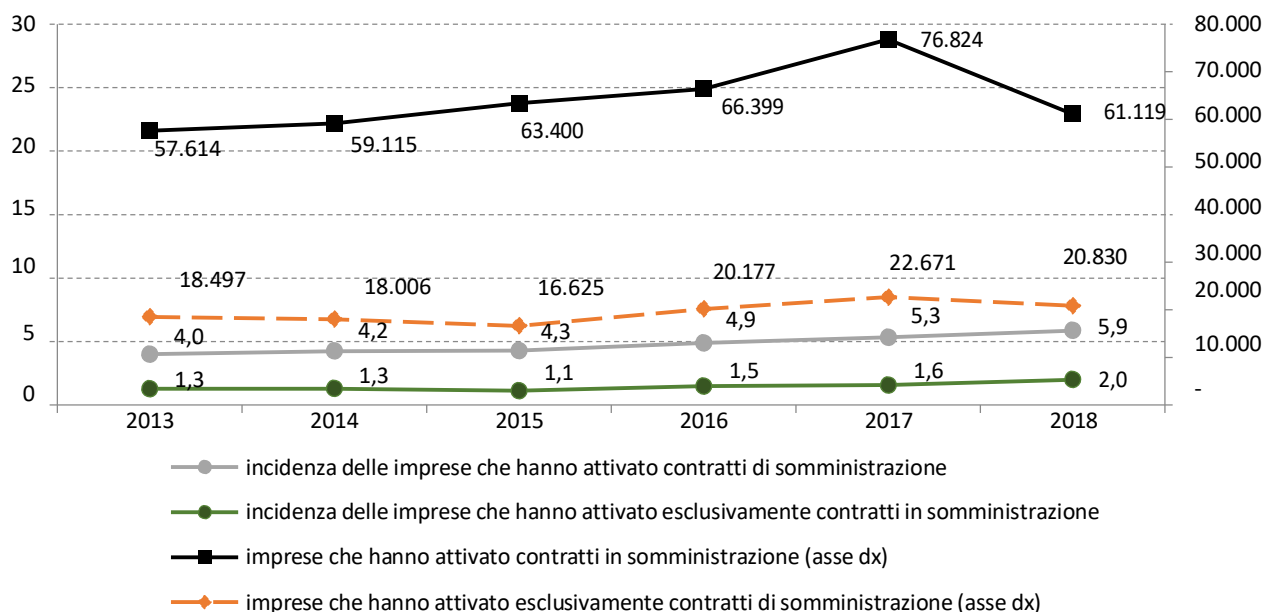


Di queste, quasi 21mila hanno attivato rapporti di lavoro ricorrendo esclusivamente a contratti di somministrazione.

Il trend relativo all'incidenza delle imprese che hanno fatto ricorso al contratto di somministrazione sul totale delle imprese che hanno attivato nuovi

rapporti di lavoro in ciascuno degli anni considerati, mostra però quanto, pur a fronte delle oscillazioni dei valori assoluti, in realtà aumenti la quota percentuale delle imprese coinvolte e in particolare delle imprese che nel periodo hanno attivato solo contratti in somministrazione.

**Figura 9 - Imprese che hanno attivato contratti in somministrazione e incidenza sul totale delle imprese che hanno attivato contratti alle dipendenze e parasubordinazione. Anni 2013-2018. Valori assoluti e valori percentuali**



Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

In linea con la distribuzione dei rapporti di lavoro, nel complesso, è il settore dei Servizi a presentare la quota maggiore attivazioni con contratto di somministrazione anche nel IV semestre 2018 (Tabella 2).

Si tratta di un valore che sfiora il 68%. Nonostante il valore continui a essere predominante rispetto a quelli registrati per i settori dell'Industria e dell'Agricoltura, risulta inferiore rispetto a quello registrato per il IV trimestre dell'anno precedente, al contrario di quanto invece avviene proprio per l'Industria in senso stretto e le Costruzioni, le cui incidenze passano rispettivamente dal 28,2 e 1,9 del IV trimestre 2017 al 29,1 e 2,1% del IV trimestre

2018). Rispetto all'incidenza complessiva delle imprese che ricorrono al lavoro in somministrazione, i dati trimestrali mostrano, coerentemente con quanto visto per il complesso delle attivazioni con tali tipologie contrattuali, una progressiva riduzione negli ultimi due trimestri del 2018, per quanto non interessi in egual modo tutti i settori economici (Tabella 3).

È proprio il settore dei Servizi e, in particolare, del Commercio e dei Trasporti, Logistica e Servizi di mercato a presentare la variazione tendenziale negativa più marcata (rispettivamente -54,4%, e -48%).

**Tabella 2 - Imprese utilizzatrici per settore economico di attività e trimestre. Valori percentuali**

		Industria e manifattura							Servizi		Totale
		Agricoltura	Industria in senso stretto		Costruzioni	Commercio	Alloggio e Ristorazione	Trasporto, Immagazzinaggio e Altri servizi di mercato		Altri servizi	
			(A)	(B,C,D,E)				(F)	(G)		
2017	I trim	0,6	38,7	2,0	15,3	12,9	22,5	8,0	100		
	II trim	0,7	33,8	1,9	15,5	15,4	24,5	8,1	100		
	III trim	0,7	36,2	2,2	15,1	13,8	24,5	7,5	100		
	IV trim	0,6	28,2	1,9	17,3	15,9	27,9	8,1	100		
2018	I trim	0,5	36,6	1,9	12,5	14,0	26,5	8,2	100		
	II trim	0,7	31,4	1,8	14,3	17,2	26,6	8,1	100		
	III trim	0,8	37,6	2,4	12,7	13,9	24,4	8,1	100		
	IV trim	0,9	29,1	2,1	13,8	18,9	25,4	9,8	100		

Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

**Tabella 3 - Imprese utilizzatrici (Somm) e imprese che hanno attivato contratti alle dipendenze in parasubordinazione(\*) (CO) per settore economico di attività. Variazioni tendenziali**

Anno 2018		Industria e manifattura							Servizi		Totale
		Agricoltura	Industria in senso stretto		Costruzioni	Commercio	Alloggio e Ristorazione	Trasporto, Immagazzinaggio e Altri servizi di mercato		Altri servizi	
			(A)	(B,C,D,E)				(F)	(G)		
I trim	CO	5,2	19,5	9,4	15,0	33,6	10,5	8,8	13,4		
	Somm	-2,9	16,3	14,6	0,3	33,3	45,1	26,0	23,2		
II trim	CO	6,9	6,9	11,2	1,1	-2,2	10,1	7,9	5,0		
	Somm	12,3	3,4	5,9	2,2	24,3	20,7	10,1	11,3		
III trim	CO	1,7	2,9	6,7	0,9	-0,5	8,0	-1,5	2,0		
	Somm	-18,2	-29,0	-25,9	-42,4	-31,3	-31,8	-25,6	-31,6		
IV trim	CO	-4,1	0,5	4,4	1,2	4,8	6,2	5,8	3,8		
	Somm	-17,8	-41,0	-35,9	-54,4	-32,0	-48,0	-31,1	-42,8		

(\*) Numero di imprese che hanno attivato, nel trimestre, almeno un contratto alle dipendenze o in parasubordinazione, al netto di quelle che hanno attivato esclusivamente contratti in somministrazione.

Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

Come già noto, l'andamento delle variazioni relative al totale dei rapporti di lavoro in somministrazione amplifica (talvolta anticipando) i trend relativi ai rapporti di lavoro alle dipendenze o parasubordinato nel complesso. Nell'ultimo semestre però, il decremento delle attivazioni può essere ricondotto, da un lato, a una crescita contenuta del complesso dei rapporti di lavoro attivati e tracciati dalle CO ma, dall'altro, alla preferenza accordata ad altri contratti. Il decreto n. 87/2018, infatti, introduce una serie di indicazioni che potrebbero aver condizionato il numero dei rapporti di lavoro attivati soprattutto nel III e IV semestre. In primo luogo, il computo dei 24 mesi oltre il quale il lavoratore deve essere assunto a tempo indeterminato se ha lavorato presso la stessa impresa non distingue tra contratti a tempo determinato direttamente alle dipendenze dell'impresa e missioni in somministrazione tramite agenzie accreditate. Questo implica che la stessa agenzia per il lavoro non possa procedere all'assunzione di un lavoratore (già assunto in precedenza) se la durata complessiva dei contratti del singolo individuo ha raggiunto il computo dei 24 mesi. Inoltre, nel caso in cui il computo sia inferiore ai 24 mesi il contratto di somministrazione può coprire solo il periodo residuo (senza l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato) e, in caso di

eventuale rinnovo, deve prevedere un aumento del +0,5% del contributo. Inoltre, e questo sembra un ulteriore motivo collegato a una riduzione dei valori assoluti tanto significativa, la somma della quota di lavoratori con contratto a termine e con contratto in somministrazione non deve superare il 30% del numero di addetti alle dipendenze a tempo indeterminato impegnati nell'impresa. Nel calcolo di tale valore - indicato per legge - dunque le soglie massime previste nella misura del 20% per ciascuno dei due contratti sono tenute a combinarsi producendo nei fatti una riduzione del *range* di occupabilità destinato ai lavoratori in somministrazione presso l'impresa utilizzatrice.

In ultima istanza, si tenga presente che lo stesso decreto n. 87/2018 ha previsto che ogni contratto di durata superiore a 12 mesi (calcolati, si ricorda, a prescindere dal numero e durata di interruzioni) riporti la causalità, voce che, poiché deve fare riferimento ai motivi del ricorso alla somministrazione, richiede una precisa specifica a giustificare il ricorso a tale istituto contrattuale.

Se da un lato, dunque, come suggerisce il raddoppio della quota percentuale di contratti a tempo indeterminato, sembra che le agenzie stiano andando verso una contrattualizzazione più stabile

delle proprie risorse (i lavoratori) da inviare in missione, dall'altro, sembra che il decremento delle attivazioni si leghi anche alla contrazione della possibile platea di lavoratori occupabili in somministrazione, soprattutto tra coloro che hanno già maturato una esperienza professionale. Per questi ultimi infatti è più probabile che si debba tenere conto dei vincoli imposti dal computo complessivo dei mesi di lavoro già effettuati anche prima del 14 luglio 2018 (data indicata dal Decreto cosiddetto *Decreto Dignità* oltre la quale applicare le nuove disposizioni in materia\*).

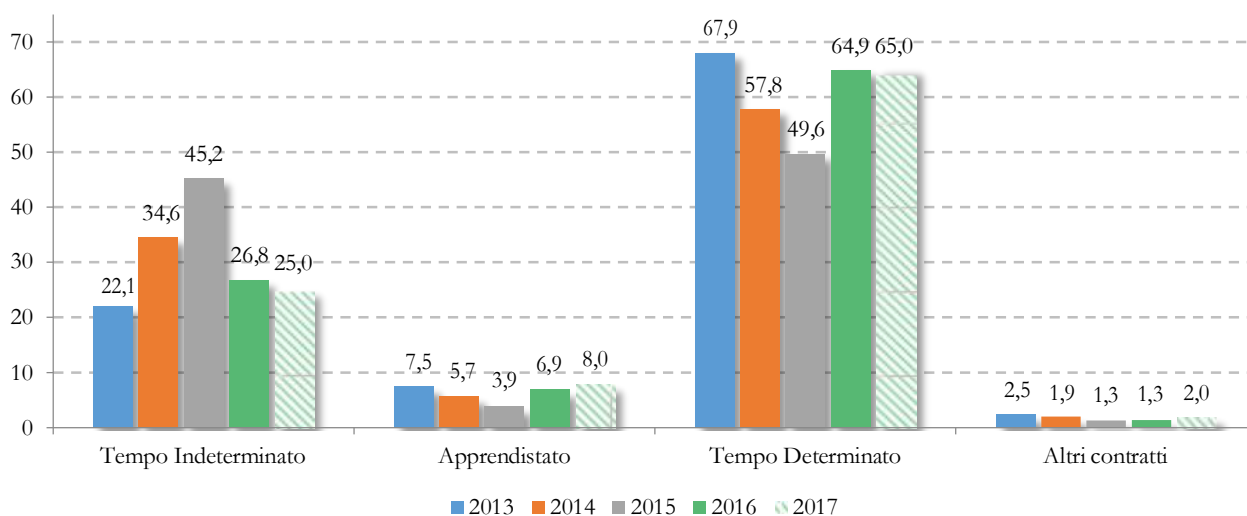
Elemento dunque che se, da un lato, fa presupporre una stabilizzazione per quelle professionalità su cui le agenzie investono perché ne hanno un ritorno in termini di numero e tipologia di missioni, dall'altro di fatto suggerisce una ulteriore riduzione della platea di individui cui sarà possibile offrire in futuro rapporti di lavoro in somministrazione a meno che non si tratti di professionalità particolarmente adatte al *job sharing* o di primi ingressi o, infine, di non occupati con periodi di lavoro (ed esperienza) molto contenuti.

**Tabella 4 – Individui con nuova attivazione di un contratto alle dipendenze nella stessa impresa dove aveva svolto la missione collegata al lavoro in somministrazione, per numero di mesi trascorsi. Valori percentuali**

Anno di attivazione rapporto in somministrazione	Individui con nuova attivazione nella stessa impresa nei 12 mesi successivi	di cui			
		fino a un mese	di cui		
			da 1 mese e 1 g a 3 mesi	da 3 mesi e 1 g a 6 mesi	da 6 mesi e 1 g a 1 anno
2013	22,0	53,5	16,2	13,5	16,7
2014	24,8	49,9	15,7	15,0	19,4
2015	25,2	59,5	16,1	11,4	13,0
2016	22,4	55,2	16,1	12,9	15,8
2017	22,5	52,9	16,4	14,1	16,6

Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

**Figura 10 – Tipologia di contratto del rapporto di lavoro presso la stessa impresa successivo al termine della missione svolta in somministrazione. Valori percentuali**



Fonte: ANPAL - Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dati estratti il 20 febbraio 2019

\* Il periodo di regime transitorio invece si estendeva sino alla data del 31 ottobre 2018 e si riferiva a quei contratti in corso alla data di entrata in vigore del Decreto (quindi sottoscritti prima del 14 luglio 2018). Fino a quella data, il contratto di somministrazione rispondeva alle regole precedenti: e poteva presentare una durata complessiva fino a 36 mesi; (anche tenendo conto del contratto in corso al 14 luglio 2018), nessuna causale, una maggiorazione del contributo pari a +0,5% in caso di rinnovo.

Quel che sin da oggi invece si può rilevare è la tendenza a utilizzare il contratto di somministrazione come occasione per sperimentare forme di **ingresso in azienda** che possono preludere a un inserimento successivo all'interno dell'organico dell'impresa utilizzatrice.

È quanto emerge dalla ricostruzione della relazione duale impresa-lavoratore (Tabella 4).

Tra tutti coloro che nel 2017 avevano avuto almeno un rapporto di lavoro in somministrazione, il 22,5% è stato assunto da una delle imprese presso la quale aveva svolto la propria missione entro un anno dalla fine di quest'ultima e, nel 70% dei casi, tale assunzione è avvenuta entro i primi 3 mesi.

Il dato costituisce un elemento di sicuro interesse proprio in relazione alle modificazioni che interessano a partire dal IV trimestre 2018 tale

istituto contrattuale. In prospettiva infatti sarà interessante seguire la relazione tra il trend già in corso relativo all'incremento dei rapporti di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato, l'estensione delle durate dei contratti anche a tempo determinato e i cambiamenti che caratterizzeranno la relazione impresa-lavoratore.

Nel 2018 infatti i lavoratori in somministrazione nel 2017 che hanno avuto un nuovo contratto a 12 mesi direttamente dalla stessa impresa, nel 25% dei casi ha sottoscritto un contratto a tempo indeterminato (Figura 10).

In un caso su quattro dunque (pur tornando a decrescere rispetto al picco rilevato nell'anno 2015) il contratto di somministrazione ha costituito uno strumento di transizione verso un lavoro continuativo e più stabile.

COLLANA  
**FOCUS**  
ANPAL