

Somministrazione di lavoro e temporaneità

PROF. SILVIA CIUCCIOVINO
ORDINARIA DI DIRITTO DEL LAVORO
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE

Considerazioni sulla Direttiva 104/2008

Bilanciamento flessibilità e sicurezza

Diversità impostazione rispetto a Direttiva CTD: eliminazione divieti e vincoli (ammessi solo per interessi generali)

Obiettivi: prevenzione abuso e parità trattamento

La temporaneità è nelle definizioni (agenzia, lav. interinale, missione), no come requisito in sè

Gli Stati adottano misure per evitare il ricorso abusivo per eludere parità di trattamento (art. 5) e, in particolare, **per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere** le disposizioni della direttiva

Libertà di assunzione da parte dell'utilizzatore (no vincoli o limiti)

Considerazioni sulla Direttiva 104/2008

Assunzione a T. IND da parte dell'agenzia è prevista dal considerando n. 15

Staff leasing è compreso o no nel campo di applicazione?

Libertà di assunzione da parte dell'utilizzatore (no vincoli o limiti)

«I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all'agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa Utilizzatrice»

L'impiego a t. ind tutela il lavoratore in somministrazione, tanto da rendere derogabili le tutele della direttiva

Considerazioni sulla Direttiva 104/2008: fine e campo di applicazione

5. Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o le pratiche nazionali, per evitare il **ricorso abusivo all'applicazione del presente articolo** e, in particolare, per **prevenire missioni successive** con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva. Essi informano la Commissione di qualsiasi misura in tal senso.

1° tesi: L'abuso riguarda la parità di trattamento tra lavoro diretto e indiretto (i rif. alle missioni successive andrebbe letto come forma di elusione della parità di trattamento)

2° tesi: L'abuso su due piani distinti, riguarda sia la parità di trattamento, sia la successione di missioni (la temporaneità come essenza della somministrazione e scopo della Direttiva)

Diversamente dalla direttiva 70/1999 la Direttiva 104/2008 non vuole reprimere l'abuso *del ricorso* al lavoro in somministrazione bensì l'abuso delle *condizioni di lavoro* e occupazione dei lavoratori

Considerazioni sulla Direttiva 104/2008: fine e campo di applicazione

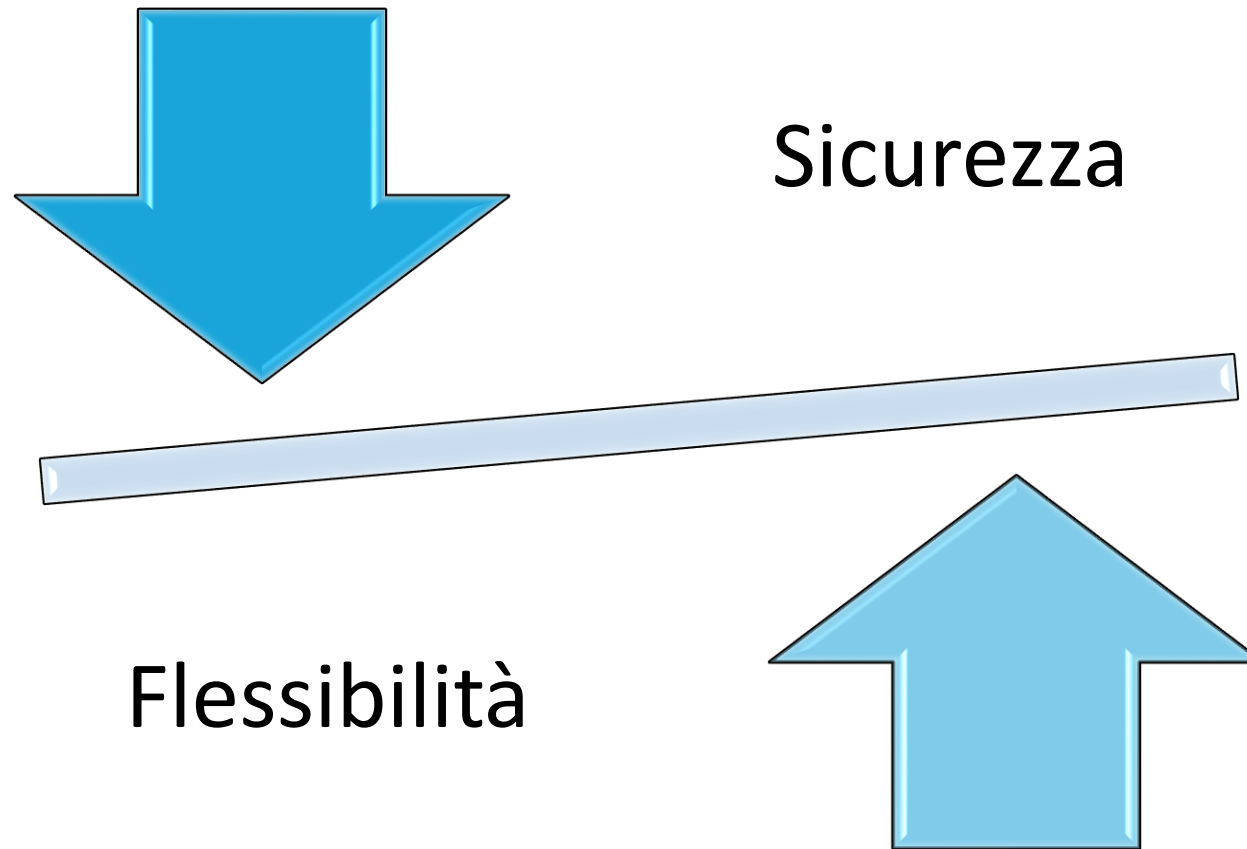
La Direttiva include nel proprio campo di applicazione anche lo staff leasing?

1° tesi: sì, lo staff leasing è ben noto al legislatore europeo e diffuso in tutta Europa. Rientra nel campo di applicazione della direttiva. La temporaneità allora si applicherebbe anche allo staff leasing

2° tesi: no, lo staff leasing ricade al di fuori del campo di applicazione in quanto la Direttiva si occupa soltanto dell'ipotesi del temporary work.

La temporaneità delle missioni non varrebbe per lo staff leasing

La discontinuità interpretativa della Corte di Giustizia post 2020



La giurisprudenza e la questione della temporaneità

CGCE

- CG 14.10.2020 C-681/18 – **KG** (Tribunale di Brescia [16.10.2018](#))
- CG 17.03.2022 C-232/20 - **Daimler**

Cass.

- Cass. 21.07.2022, n. 22861 (Piccone)
- Cass. 11.10.2022, n. 29570 (Pagetta)
- Cass. 27.07.2022, n. 23531 (Ponterio)
- Cass. 27/07/2022, n. 23495 (Amendola)
- ...

Merito

- C.d.A. Brescia 17.01.2023, n. 336
- CdA Milano, 20.3. 2023, n. 162
- T. Teramo, 8.2.2023
- T. Milano 9.5.2023 n. 882
- T. Milano 14.01.2025
- T. Trieste 14. 11.2023
- T. Milano [16 1.2024](#)
- ...

Rinvio pregiudiziale alla CGCE(**staff leasing**)

- T. Reggio Emilia, Ordinanza 7.11. 2024
- T. Milano, Ordinanza 14.1.2025

Le diverse accezioni di temporaneità



La temporaneità è un tratto caratterizzante nel lavoro somministrato

La reiterazione assicura la continuità di impiego

Intensità occupazionale, persistenza nel mercato del lavoro, stabilità del rapporto vs stabilità di impiego

- Temporaneità fisiologica

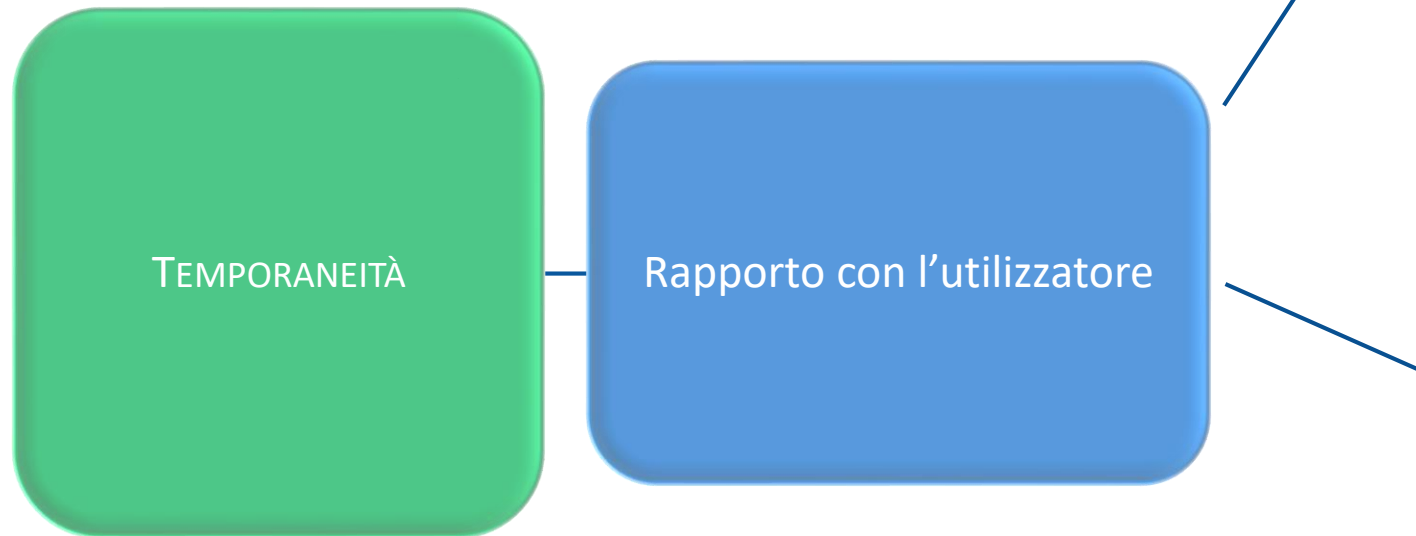
Vs

- Temporaneità patologica

I contrappesi alla flessibilità in Italia (flexicurity, modello di sicurezza sociale ad hoc)

Welfare settoriale, formazione, politiche attive, parità di trattamento, responsabilità solidale, diritto alla stabilizzazione presso utilizzatore

La «ragionevole» temporaneità per la CGUE



(CG KG e Daimler)

Evitare assegnazioni successive presso stesso utilizzatore (elusiva temporaneità)

Evitare assegnazioni successive stesso lavoratore a stesso utilizzatore tramite diverse agenzie

Lavoro presso **stessa impresa** utilizzatrice non diventi una **situazione permanente** per un lavoratore in somm

Non necessario fissare numero massimo missioni, ma va preventivo abuso e assicurata la temporaneità

Direttiva **non subordina** la legittimità del ricorso al lavoro tramite agenzia all'indicazione delle **ragioni** di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano tale ricorso (CG KG)

Direttiva **non** ha lo scopo di limitare l'applicazione del lavoro interinale a **posti non previsti come permanenti** o che dovrebbero essere occupati per sostituzione, poiché tale termine caratterizza non il posto di lavoro che deve essere occupato all'interno dell'impresa utilizzatrice, bensì le *modalità della messa a disposizione* (CG Daimler)

Nessuna disposizione della direttiva riguarda la **natura del lavoro o il tipo di posto** da coprire presso l'impresa utilizzatrice (CG Daimler)


Un lavoratore temporaneo può essere messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice al fine di coprire, temporaneamente, un posto di natura permanente, che egli potrebbe continuare ad occupare stabilmente.

La «ragionevole» temporaneità per la CGUE

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma ordinaria del rapporto di lavoro




La Direttiva non impone limiti al numero di missioni successive che un lavoratore somministrato può svolgere presso la stessa azienda utilizzatrice



La Direttiva non individua specifici limiti a livello europeo



Limiti devono essere previsti dagli Stati membri misure per evitare reiterazione missioni preservando il carattere temporaneo della somministrazione



Se la legge non prevede limiti di durata, spetta al giudice nazionale «stabilirla caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore ... e garantire ... che l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore temporaneo non sia volta a eludere gli obiettivi della direttiva 2008/104, in particolare la temporaneità del lavoro tramite agenzia interinale

La «ragionevole» temporaneità per la CGUE

- Punto 60 CGUE KG «occorre constatare che la direttiva 2008/104 è finalizzata anche a far sì che gli Stati membri si adoperino affinché il lavoro tramite agenzia **interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente** per un lavoratore tramite agenzia interinale».
- Punto 62 CGUE KG «Inoltre, se è vero che detta direttiva riguarda rapporti di lavoro temporanei, transitori o limitati nel tempo, e non rapporti di lavoro permanenti, nondimeno essa precisa, al considerando 15 nonché all'articolo 6, paragrafi 1 e 2, che i «contratti di lavoro a tempo indeterminato», vale a dire i rapporti di lavoro permanenti, rappresentano la forma comune di rapporti di lavoro e che i lavoratori tramite agenzia interinale devono essere informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, **affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato**»

La Direttiva vuole creare occupazione stabile?

- *Articolo 2 Finalità*

«La presente direttiva è volta a **garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento** di cui all'articolo 5 nei confronti dei lavoratori tramite agenzia interinale e **riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro**, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di **contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.**»

- *Articolo 6 Accesso all'occupazione, alle attrezzature collettive e alla formazione professionale*

«1. I lavoratori tramite agenzia interinale **sono informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice**, affinché **possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato.** Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dell'impresa presso la quale e sotto il controllo della quale detti lavoratori prestano la loro opera.

2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano dichiarate nulle o possano essere dichiarate **nulle le clausole che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale al termine della sua missione.** Il presente paragrafo lascia impregiudicate le disposizioni in virtù delle quali le agenzie di lavoro interinale ricevono un compenso ragionevole per i servizi resi all'impresa utilizzatrice in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione dei lavoratori tramite agenzia interinale.

3. **Le agenzie di lavoro interinale non richiedono compensi ai lavoratori in cambio di un'assunzione presso un'impresa utilizzatrice o nel caso in cui essi stipulino un contratto di lavoro o avviino un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice dopo una missione nella medesima.**»

Aspirazione o diritto alla stabilizzazione presso l'utilizzatore?

Contrattazione collettiva e Direttiva

Art. 5, c.2 Direttiva: «Per quanto riguarda la retribuzione, gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, prevedere **una deroga al principio di cui al paragrafo 1 [parità di trattamento]** nel caso in cui i lavoratori tramite agenzia interinale **che sono legati da un contratto a tempo indeterminato** a un'agenzia interinale continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra»

CG Daimler:

- E' possibile affidare alle parti sociali il compito di realizzare gli obiettivi di politica sociale perseguiti da una direttiva
- Tale facoltà non dispensa tuttavia gli Stati membri dall'obbligo di garantire, mediante opportuni provvedimenti legislativi, regolamentari o amministrativi, che i lavoratori tramite agenzia interinale possano fruire, in tutta la sua ampiezza, della tutela loro conferita dalla direttiva 2008/104
- Quanto alla circostanza che sarebbero competenti, nel caso di specie, le parti sociali a livello del settore delle imprese utilizzatrici, occorre rilevare che la direttiva 2008/104 non prevede alcun limite od obbligo al riguardo, di modo che una siffatta decisione rientra nel margine di discrezionalità degli Stati membri (n. 101)

I limiti dell'interpretazione conforme

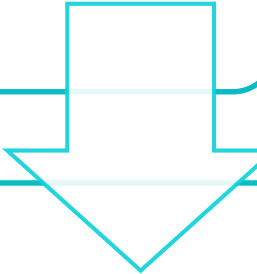
Il principio d'interpretazione conforme incontra determinati limiti. L'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme del proprio diritto interno **trova un limite nei principi generali del diritto e non può servire da fondamento per un'interpretazione contra legem del diritto nazionale** (CG Daimler n. 77)

Ove non possa procedere a un'interpretazione della normativa nazionale conforme alle prescrizioni del diritto dell'Unione, il principio del primato del diritto dell'Unione impone che il giudice nazionale incaricato di applicare, nell'ambito della sua competenza, le disposizioni di detto diritto garantisca la piena efficacia delle medesime, **disapplicando all'occorrenza**, di propria iniziativa, qualsiasi disposizione contrastante della legislazione nazionale, anche posteriore, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale (CG Daimler n. 79)

La Direttiva non può, di per sé, creare obblighi nei confronti di un singolo e non può quindi essere fatta valere in quanto tale nei confronti di quest'ultimo dinanzi ad un giudice nazionale. ... Pertanto, anche se chiara, precisa e incondizionata, una disposizione di una direttiva non consente al giudice nazionale di disapplicare una disposizione del suo diritto interno ad essa contraria se, in tal modo, venisse imposto un obbligo aggiuntivo a un soggetto di diritto. Ne consegue che un giudice nazionale, **investito di una controversia che vede opposti esclusivamente privati**, non è tenuto a disapplicare una disposizione contraria al diritto dell'Unione. (CG Daimler n. 81 e 82)

I limiti dell'interpretazione conforme

Ne consegue che un lavoratore tramite agenzia interinale la cui missione presso un'impresa utilizzatrice **non abbia più carattere temporaneo**, in violazione dell'articolo 1, paragrafo 1, e dell'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104, **non può trarre dal diritto dell'Unione un diritto soggettivo alla costituzione di un rapporto di lavoro con tale impresa.** (CG Daimler n. 97)



Un'interpretazione contraria condurrebbe, in pratica, all'eliminazione del potere discrezionale conferito ai soli legislatori nazionali, ai quali spetta predisporre un adeguato regime sanzionatorio, nel quadro definito all'articolo 10 della direttiva 2008/104. (CG Daimler n. 98)

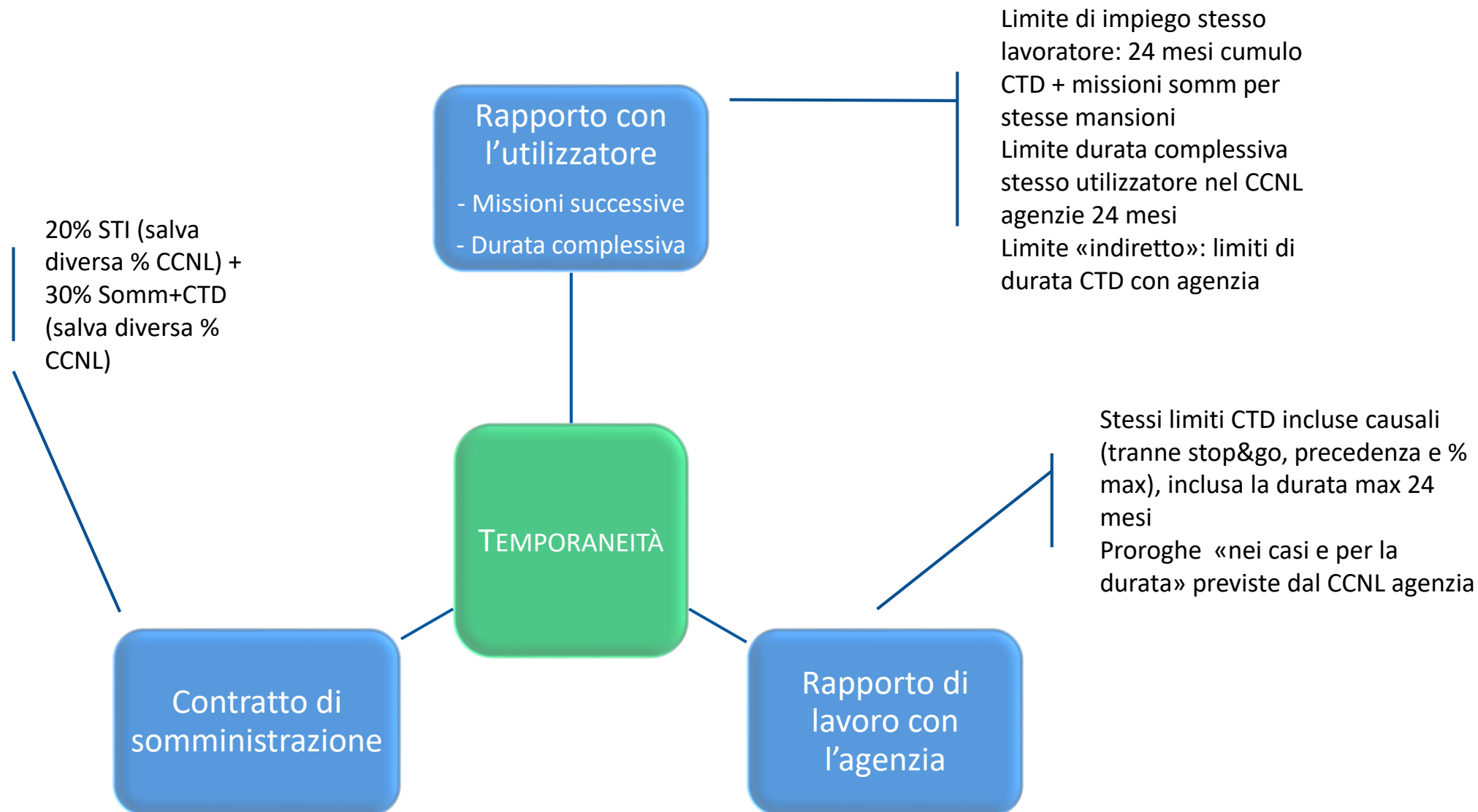
L'effetto utile della Direttiva

- La Direttiva 104 non prevede specifiche disposizioni limitative (come per Direttiva 70/99), né sanzioni

Problemi

- Discrezionalità giudiziale
- Problema interpretazione analogica
- Rischio dell'effetto orizzontale della Direttiva
- Rischio della «giustizia del caso concreto»

La temporaneità nell'ordinamento interno



La «ragionevole» temporaneità per la Cassazione

- Cass 21 luglio 2022 n. 22861 (e altre)

22. Già in passato questa Corte, nell'interpretare le disposizioni di cui alla L. n. 196 del 1997, in materia di fornitura di lavoro temporaneo, ha avuto modo di affermare che, poiché la regola della temporaneità dell'occasione di lavoro connota la disciplina del rapporto di lavoro interinale di cui alla citata legge, deve configurarsi **un'ipotesi di contratto in frode alla legge allorché la reiterazione dei contratti interinali costituisca il mezzo, anche attraverso intese, esplicite o implicite**, tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice concernenti la medesima persona del prestatore, per **eludere la regola della temporaneità** (v. in tal senso Cass. n. 7702 del 2018; Cass. n. 23684 del 2010; Cass. n. 15515 del 2009).

24. **Inoltre l'art. 1344 c.c.**, è già stato evocato come strumento utile per evitare che, attraverso **ripetute assunzioni a tempo determinato**, sia possibile porre in essere una condotta che integri una frode alla legge, e quindi quale **misura adeguata e idonea a prevenire abusi nel susseguirsi** di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, affidando al giudice del merito il compito di desumere da "elementi quali il numero dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati, l'arco temporale complessivo in cui si sono succeduti e ogni altra circostanza fattuale che emerga dagli atti, l'uso deviato e fraudolento del contratto a termine" (v. Cass. n. 59 del 2015; Cass. n. 14828 del 2018).

25. **Il fatto che il D.Lgs. n. 81 del 2015, e prima ancora il d. lgs. n. 276 del 2003, non contenga alcuna previsione esplicita sulla durata temporanea del lavoro tramite agenzia interinale non impedisce di considerare tale requisito come implicito ed immanente del lavoro tramite agenzia interinale**, in conformità agli obblighi imposti dal diritto dell'Unione, non comportando una simile lettura una interpretazione contra legem.

La temporaneità è un requisito implicito e immanente del lavoro tramite agenzia in conformità al diritto UE

La «ragionevole» temporaneità per la Cassazione

- Cass 21 luglio 2022 n. 22861

«Nell'ipotesi in cui la normativa applicabile di uno Stato membro non abbia previsto una durata determinata, è compito **dei giudici nazionali stabilirla caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore** (v., in tal senso, sentenza del 18 dicembre 2008, Andersen, C-306/07, punto 52) e garantire che l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore temporaneo non sia volta a eludere gli obiettivi della Direttiva 2008/104, in particolare la temporaneità del lavoro tramite agenzia interinale (v. Corte di Giustizia, C-232/20 cit. punto 58).

La necessaria temporaneità delle missioni deve essere in ogni caso assicurata, a prescindere da una previsione normativa in tal senso nei singoli ordinamenti nazionali».

La «ragionevole» temporaneità per la Cassazione

- Cass 21 luglio 2022 n. 22861

21.4. Posto che l'art. 5, par. 5, cit. non può essere direttamente invocato dal lavoratore in rapporti orizzontali, cioè tra soggetti privati, la possibilità di una interpretazione conforme delle disposizioni nazionali in grado di garantire l'effetto utile alle disposizioni del diritto dell'Unione **deve basarsi anche sulle disposizioni interne che disciplinano gli effetti di condotte elusive di norme imperative, e tra queste l'art. 1344 c.c., in combinato disposto con l'art. 1418 c.c..**

21.5. Non vi è dubbio che le disposizioni della **Direttiva assumano carattere di norme precettive e** che le stesse, come interpretate dalla Corte di Giustizia con le citate sentenze del 2020 e del 2022, contemplino **quale requisito immanente e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale la temporaneità** della prestazione presso l'utilizzatore, intesa nel senso di durata complessiva delle missioni per un tempo che possa ragionevolmente considerarsi temporaneo, tenuto conto anche delle caratteristiche del settore produttivo.

effetto orizzontale le Direttive?

interpretazione contra legem?

Su posizioni analoghe Cass n. 23495 /2022 et al.
«3.36. La Corte di Giustizia..ha interpretato la Direttiva 2008/104 mettendo in risalto, **quale requisito immanente e strutturale del lavoro tramite agenzia interinale, il carattere di temporaneità** e segnalando il rischio di un ricorso abusivo a tale forma di lavoro in presenza di missioni successive che si protraggano per una durata che non possa, secondo canoni di ragionevolezza, considerarsi temporanea, avuto **riguardo alla specificità del settore e alla esistenza di spiegazioni obiettive del ricorso reiterato a questa forma di lavoro**».

La «ragionevole» temporaneità per la giurisprudenza di merito

Corte di appello di Milano (sent. 162/2023) ha ritenuto non ragionevolmente temporanea anche la successione di contratti di lavoro che **non abbiano superato i limiti di durata stabiliti dal CCNL dell'utilizzatore.**

Non rileva che:

- i contratti di lavoro siano singolarmente tutti legittimi
- la decadenza intervenuta
- il rispetto dei limiti di durata previsti dal CCNL applicato dall'utilizzatore
- il rispetto dei limiti di contingentamento

“Vero è che l'art. 4 del CCNL piccola e media industria metalmeccanica prevede che “ il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita” e vero anche che nel caso di specie detto limite non risulta essere stato superato. Vero anche, **tuttavia, che l'indicazione delle parti sociali può al più essere considerata un parametro di riferimento per la valutazione dell'abusività del ricorso alla somministrazione, ma essa non vale ad escludere il potere dell'interprete di ravvisare l'abuso,** secondo i criteri interpretativi dettati dalla Suprema Corte, anche ove il limite contrattuale non venga superato

L'espansione della «ragionevole» temporaneità nella giurisprudenza di merito

T. Milano 9.5.2023 n. 882 (ma v. anche Trib. Trieste N.R.G. 190/2023; Trib. Milano Sentenza n. 90/2024)

- **Estende, ritenendoli compatibili con il lavoro interinale, i vincoli di temporaneità del previsti per il lavoro a tempo determinato**, in quanto la pronuncia della Corte UE da ultimo intervenuta ci impone tuttavia di ritenere operanti anche per la somministrazione a tempo determinato le limitazioni temporali che caratterizzano il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, **ricorrendo in entrambe le ipotesi la medesima esigenza di garantire l'effettiva temporaneità** del ricorso a tale forma di utilizzo della mano d'opera ed **evitare la precarizzazione del lavoratore**.
- **Estende i limiti della temporaneità allo staff leasing e parla di temporaneità «dell'esigenza» e non più del rapporto di utilizzo.**
- «Del resto, se effettivamente l'esigenza che determina per l'impresa utilizzatrice il ricorso alla somministrazione fosse a tempo indeterminato, non avrebbe ragione di ricorrere all'agenzia di somministrazione. Sicché nei confronti del lavoratore neppure lo staff leasing esclude la precarizzazione, che viene impedita solo da una garanzia di continuità di attività lavorativa in termini economici e di professionalizzazione.»
- **Applica per analogia il limite del comma 2 dell'art. 19 del d.lgs n. 81 del 2015: 24 mesi** per una successione di contratti (a termine ed in somministrazione) conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione «anche in tal caso non si possa prescindere nel contratto oltre l'anno dall'indicazione della causale».

I rinvii pregiudiziali alla Corte di Giustizia

Tribunale di Reggio Emilia, Ordinanza del 7 novembre 2024 e Tribunale di Milano con Ordinanza del 14 gennaio 2025

Hanno disposto il rinvio alla Corte di Giustizia Europea della questione pregiudiziale per verificare se la normativa nazionale sullo staff leasing viola la Direttiva 2008/104/CE che impone il requisito della temporaneità al contratto di somministrazione lavoro

Precarietà e persistenza nel mercato del lavoro

La somministrazione di lavoro in concreto

- Osservatorio sul lavoro in somministrazione in Italia – Università degli Studi Roma Tre
Dipartimento di Economia

«I dati ci dicono, e sembrerebbe a prima vista un paradosso, che la **durata effettiva dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato**, avuto riguardo alle cessazioni a qualsiasi titolo intervenute, è in realtà **più breve della durata *effettiva* dei rapporti di lavoro a tempo determinato**, e soprattutto di **quelli a termine in somministrazione** che, invece, nella percezione collettiva sono considerati l'emblema della precarietà».

Precarietà e persistenza nel mercato del lavoro

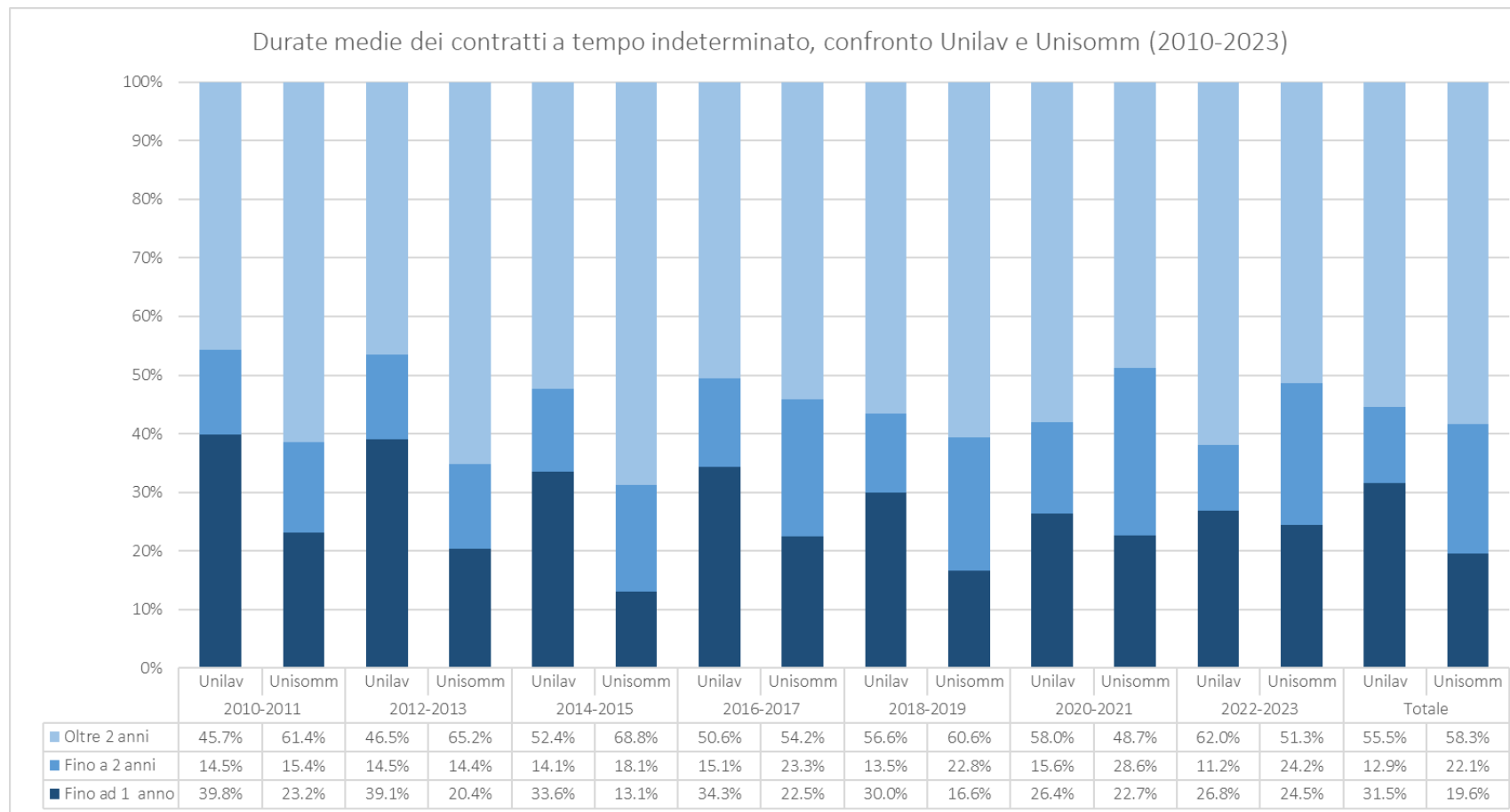
La somministrazione di lavoro in concreto

Durate medie contratti a tempo indeterminato a confronto unilav/unisomm

La durata media effettiva dei contratti di lavoro in somministrazione è maggiore di quelli a tempo indeterminato direttamente subordinati.

- I contratti a tempo indeterminato nella somministrazione iniziano ad aumentare (sia in termini di attivazioni dirette che trasformazioni) a partire dal 2018
- Confrontando le durate medie dei contratti a tempo indeterminato direttamente alle dipendenze dei datori di lavoro (Unilav) e quelli intermediati dalle agenzie di somministrazione (Unisomm), notiamo come la durata media delle seconde risulti essere maggiore
- Considerando gli avviamenti e le trasformazioni dal 2010 al 2023, **quasi un contratto a tempo indeterminato su tre (31,5%) in Unilav dura meno di 1 anno**. Tale percentuale per la somministrazione ha riguardato solo un quinto dei contratti (**19,6%**). Quelli con durata superiore ad un anno ma inferiore ai due è pari al 12,9% in Unilav mentre al 22,1% in Unisomm
- **I contratti a tempo indeterminato che superano i due anni di durata rappresentano il 55,5% in Unilav e il 58,3% in Unisomm, tre punti percentuali in più.**

Durate medie contratti a tempo indeterminato a confronto unilav/unisomm



Probabilità di rientro nel mercato de lavoro dopo cessazione contratto a termine

Anche la probabilità di rientro nel mercato del lavoro a breve termine è superiore per la somministrazione, se paragonata a quella dei lavoratori cessati da un contratto a termine direttamente subordinato.

I tre quarti dei lavoratori che cessano un contratto di lavoro in somministrazione tornano a essere occupati entro un mese, mentre per gli altri lavoratori a termine solo la metà torna ad essere occupata.

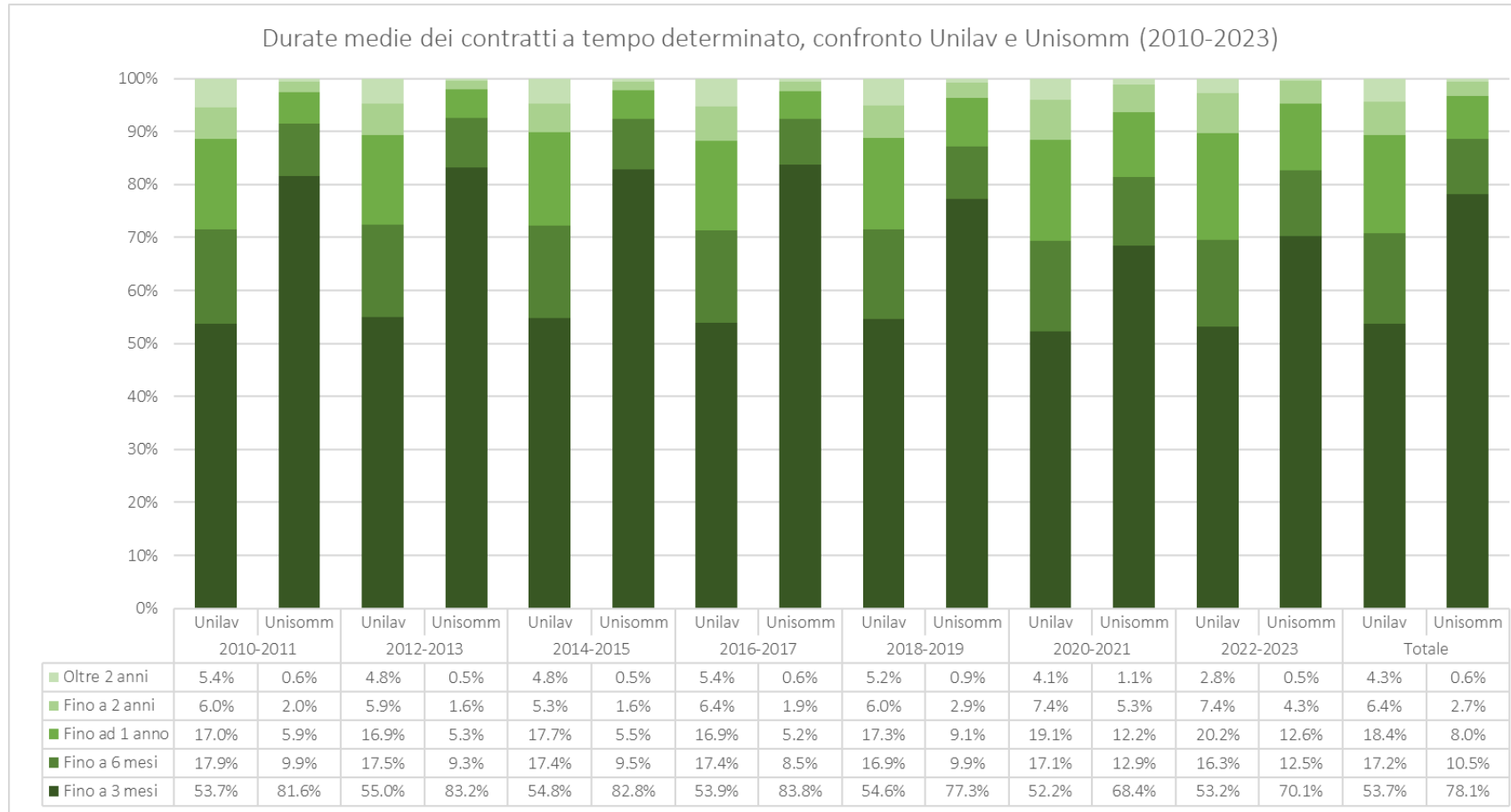
Nel periodo 2014-2020 decorsi 30 giorni dalla cessazione, il 76,4% di coloro che hanno terminato un contratto in somministrazione a termine ha attivato un nuovo rapporto di lavoro.

Per i lavoratori a termine direttamente subordinati questa probabilità è nettamente inferiore attestandosi su una percentuale del 46,7%. Lo scarto di probabilità tra i due gruppi riguarda trasversalmente tutte le classi di età.

Durate medie contratti a tempo determinato a confronto unilav/unisomm

- Guardando ai contratti a tempo determinato, nell'arco temporale analizzato (2010-2023), **il 78,1% dei contratti a termine avviati in somministrazione è durato non più di tre mesi.**
- Per i contratti alle dirette dipendenze dei datori di lavoro, invece, tale percentuale si ferma al 53,7%.
- I contratti a tempo determinato che durano tra i sei mesi e un anno rappresentano il 18,4% in Unilav mentre in Unisomm l'8%.
- Muovendosi verso contratti a tempo determinato di maggior durata, tra uno e due anni, le percentuali sono rispettivamente del 6,4% in Unilav del 2,7% in Unisomm.
- **Infine, i contratti a tempo determinato che durano più di due anni sono il 4,3% in Unilav e solo lo 0,6% in Unisomm.**

Durate medie contratti a tempo determinato a confronto unilav/unisomm



Percorsi di stabilizzazione dei giovani unilav/unisomm

- Giovani lavoratori che entrano nel mercato del lavoro tra il 2015 e il 2022 con età compresa tra i 15 e i 29 anni **con un contratto a termine**, sono stati suddivisi in due gruppi :
- (i) coloro che hanno avuto esperienze lavorative solo direttamente subordinate (UNILAV),
- (ii) coloro che hanno avuto almeno una esperienza lavorativa tramite agenzia del lavoro (UNILAV+UNISOMM)

Sono state quindi analizzate le storie lavorative di tali lavoratori ad uno, due e tre anni dall'ingresso nel mercato del lavoro verificando se questi avessero o meno all'attivo un contratto stabile (a tempo indeterminato).

I giovani che intraprendono esperienze con APL mostrano una maggior probabilità di raggiungere una stabilità.

Considerando l'arco temporale che va dal 2015 al 2022, a tre anni dall'ingresso nel mercato del lavoro con un contratto a termine, il **22,9% dei giovani lavoratori passati per una o più agenzie di somministrazione raggiunge un contratto a tempo indeterminato**. La stessa percentuale per coloro che **rimangono alle dirette dipendenze dei datori di lavoro arriva al 16,5%**, una differenza di **6,4 punti percentuali**.

Dai dati si ricava l'evidenza che il lavoro in somministrazione in realtà è meno precario di quello direttamente subordinato e garantisce una più rapida rioccupazione nel caso di cessazione del contratto.

Percorsi di stabilizzazione dei giovani unilav/unisomm

