

CENSIS

ASSOSOMM
ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Rapporto Censis-Assosomm

Il lavoro in somministrazione in Italia



Rapporto 2026

Rapporto Censis-Assosomm

Il lavoro in somministrazione in Italia

Rapporto 2026

Indice

Premessa: l'occupazione in Italia spiegata dal lavoro in somministrazione.....	5
1. Il lavoro in somministrazione e il boom dell'occupazione degli ultimi anni.....	7
2. L'appeal del lavoro in somministrazione nel confronto tra generazioni.....	14
3. La dimensione settoriale: il terziario si riconferma protagonista	20
4. La geografia del lavoro in somministrazione: resta alta la concentrazione nel Nord	25
5. La somministrazione come mercato del lavoro inclusivo	29
6. Intelligenza artificiale, lavoro in somministrazione e cybersicurezza	33
7. Considerazioni di sintesi: il lavoro somministrato è il reparto avanzato dell'occupazione	37

PREMESSA: L'OCCUPAZIONE IN ITALIA SPIEGATA DAL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Le ragioni di un Rapporto sul lavoro in somministrazione in Italia trascendono la mera analisi dell'evoluzione che uno strumento di inserimento al lavoro ha seguito e sta seguendo in un contesto lavorativo “difficile” come quello italiano.

Un contesto difficile sotto molti aspetti: un mercato del lavoro condizionato da molte rigidità e da tanti fattori che hanno confinato l'Italia nelle ultime posizioni nelle classifiche basate sui tassi di attività e sui tassi di occupazione, in Europa e fra i paesi più avanzati.

Ma, accanto a questi elementi che giustificano un approfondimento sulle caratteristiche dei lavoratori in somministrazione, occorre anche porsi in un'ottica di osservazione che, anche attraverso l'andamento del lavoro in somministrazione, ci possa spiegare i tanti paradossi che in questi anni – in questi mesi – stanno contrassegnando le tendenze dell'occupazione in Italia.

Nel 58° Rapporto sulla situazione sociale del Paese, il Censis segnalava la rilevanza di uno di questi paradossi. Nel Rapporto, nel paragrafo intitolato “Più lavoro, meno Pil” si leggeva: “Molti conti non tornano nel sistema-Italia e molte equazioni rimangono irrisolte. Il primo caso – forse il più macroscopico – riguarda l'attuale ciclo dell'occupazione che volge ancora al positivo nonostante i segnali non incoraggianti che vengono dall'andamento del Pil, che negli ultimi mesi sembra replicare i ritmi precedenti la pandemia”.

Nel 59° Rapporto veniva messa in evidenza un'altra caratteristica dell'occupazione italiana: la “senilizzazione del lavoro”. Nel testo si afferma che: “La demografia ha cambiato volto all'occupazione. Negli ultimi tre anni si è assistito al sorpasso della componente con almeno 50 anni sulla classe centrale dell'occupazione, rappresentata dalle persone con un'età compresa fra i 35 e i 49 anni. Il sorpasso della quota degli anziani sulla quota dei più giovani si era già verificato nel 2011”.

Il disaccoppiamento fra occupazione e Pil, a distanza di un anno, continua a manifestarsi e costringe fatalmente a pronosticare il momento in cui questa sfasatura andrà inevitabilmente a ricomporsi e a prevedere quali conseguenze potranno verificarsi a seguito di questa ricomposizione.

Nello stesso tempo, la quota di occupati più anziani (over 50) continua a crescere e a dicembre 2025 tocca la quota del 42,5%, con un incremento di

quasi due punti percentuali rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. I giovani occupati, con un'età fino a 24 anni, nel confronto fra dicembre 2024 e 2025 perdono ben 123 mila unità. A gennaio 2026, rispetto a un anno prima, la differenza (sempre negativa) si attesta sulle 121 mila unità e raggiunge le 126 mila unità se si considerano gli occupati fino a 34 anni.

Ed è qui che ci giunge in aiuto l'analisi sul lavoro in somministrazione, il quale, proprio per le modalità attraverso le quali mette in relazione la domanda e l'offerta di lavoro, la domanda e l'offerta di competenze, la domanda e l'offerta di flessibilità organizzativa, può essere considerato un anticipatore dell'andamento dell'occupazione generale, un segnalatore dei comportamenti che le imprese e le persone che si muovono nel mercato del lavoro stanno adottando nel perseguimento dei propri obiettivi.

Diventa, quindi, prezioso per l'interpretazione del cambiamento, osservare le dinamiche del lavoro in somministrazione e intercettare quei segnali che precorrono le tendenze future dell'occupazione.

Le analisi che seguono cercano, in sostanza, di aumentare il grado di comprensione dei fenomeni che interessano il mercato del lavoro in Italia, sfruttando il potenziale interpretativo che si cela dietro i numeri del lavoro in somministrazione.

E da questa prospettiva, l'articolazione del Rapporto segue un percorso che, a partire dall'andamento dei rapporti di lavoro attivati in somministrazione negli ultimi anni e delle caratteristiche che hanno assunto le attivazioni (**capitolo 1**) passa per il confronto generazionale dei lavoratori attivati (**capitolo 2**), per le dinamiche settoriali (**capitolo 3**) e quelle territoriali (**capitolo 4**).

Chiudono la ricostruzione delle caratteristiche strutturali del lavoro in somministrazione un approfondimento sulla nazionalità dei lavoratori (**capitolo 5**), e un focus sull'intelligenza artificiale e il settore della cybersicurezza (**capitolo 6**), mentre a conclusione del Rapporto sono poste alcune considerazioni di sintesi che provano a riconnettere la dinamica del lavoro in somministrazione con la fase attuale che l'occupazione sta oggi vivendo in Italia.

1. IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E IL BOOM DELL'OCCUPAZIONE DEGLI ULTIMI ANNI

Nonostante il contesto internazionale si presenti fragile e instabile, caratterizzato da crescenti tensioni geopolitiche e dispute commerciali, il mercato del lavoro italiano ha mostrato una tenuta positiva negli ultimi anni.

Secondo i dati Istat, a tutto il 2025, il numero degli occupati continua a crescere rispetto all'anno precedente, mentre si contrae il tasso di disoccupazione. Un segnale importante proviene anche dal fronte della domanda di lavoro: secondo i dati Excelsior, nel 2025 le imprese in cerca di personale sono 945.000, pari al 64,0% del totale delle imprese con dipendenti.

Tuttavia, accanto a questo rafforzamento della domanda, emerge il tema della difficoltà di reperimento dei profili professionali. Sempre secondo Excelsior, nel 2025 le imprese hanno dichiarato difficoltà di assunzione per circa il 47,0% delle posizioni programmate.

In questo contesto, le agenzie per il lavoro si inseriscono come punto d'incontro tra chi cerca un impiego e le aziende che necessitano di personale, rappresentando così un importante strumento per ridurre il gap tra domanda e offerta di lavoro.

Tra le diverse modalità di impiego promosse dalle agenzie del lavoro, la somministrazione è una delle formule più diffuse. Negli anni, questa si è rivelata un ottimo strumento per aumentare gli occupati, anche grazie ai percorsi di formazione preventivi all'inserimento nel mercato del lavoro.

La formazione è infatti un aspetto fondamentale per la somministrazione, poiché consente ai candidati di acquisire competenze utili e aumentare le opportunità di impiego. Le tipologie variano tra: formazione di base (lingue, informatica, sicurezza sul lavoro), formazione professionale (competenze specialistiche), formazione *on the job*.

Secondo i dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel 2024, a livello nazionale, sono stati attivati 13.274.092 contratti di lavoro: di questi, circa uno su 10 è stato stipulato in somministrazione (10,3%) (**fig. 1**). In termini assoluti, i contratti somministrati sono stati 1.362.519.

Osservando l'andamento dei rapporti di lavoro attivati tra il 2022 e i primi nove mesi del 2025, sia nel complesso che in somministrazione, emergono due dinamiche differenti.

Nel 2022 si registra un incremento rispetto all'anno precedente sia per il totale dei rapporti di lavoro che per quelli in somministrazione, pari a poco più dell'11% in entrambi i casi (**tab. 1**). I dati segnalano l'avvio della ripresa del mercato dopo la pandemia di Covid-19, insieme all'inizio di una nuova fase di espansione economica rispetto al 2021.

Sul fronte dell'incidenza, la somministrazione registra il valore più alto dell'intero periodo analizzato, rappresentando l'11,8% delle attivazioni, con 1.490.044 contratti sui 12,7 milioni totali nel Paese.

La crescita per il mercato del lavoro prosegue nel 2023, ma in misura più contenuta rispetto all'anno precedente (+4,0%). La somministrazione, invece, inizia ad accusare gli effetti di instabilità economica alimentati dal conflitto tra Russia e Ucraina scoppiato l'anno precedente: si registra un calo pari al 4,8%, il più ampio del periodo considerato.

Anche l'incidenza della somministrazione sul totale subisce un calo, toccando il 10,8% (-1 punto percentuale), in linea con i dati appena mostrati, che attestano l'assottigliamento del numero di contratti attivati in somministrazione.

La crescita per il mercato rallenta ulteriormente nel 2024, attestandosi allo 0,8%, mentre per la somministrazione continua la dinamica di flessione, con un decremento del 4,0%.

Guardando infine ai dati più recenti forniti dal Ministero, aggiornati al terzo trimestre 2025, si nota una tendenza in negativo su ambo i fronti: rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, i rapporti di lavoro complessivi diminuiscono dello 0,8% – nei primi nove mesi del 2024 erano in aumento dell'1,3% –; per la somministrazione il calo è dell'2,8% – migliorato rispetto al 2024, quando la diminuzione era stata addirittura del 4,2%. La percentuale di incidenza della somministrazione, invece, si mantiene abbastanza stabile al 9,8% nel terzo trimestre 2025.

Fig. 1 – Rapporti di lavoro attivati in somministrazione sul totale di quelli attivati in Italia, 2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Tab. 1 – Rapporti di lavoro attivati* e rapporti di lavoro in somministrazione sul totale di quelli attivati in Italia*, 2022-gen.-set. 2025 (v.a., val. % e var. %)

	Totale		di cui: somministrazione		
	v.a.	var. % annua	v.a.	% sul totale contratti attivati	var. % annua
2022	12.661.219	11,3	1.490.044	11,8	11,3
2023	13.162.704	4,0	1.419.263	10,8	-4,8
2024	13.274.092	0,8	1.362.519	10,3	-4,0
gen.-set. 2024	10.240.958	1,3	1.026.682	10,0	-4,2
gen.-set. 2025	10.154.654	-0,8	997.464	9,8	-2,8

(*) Al netto delle trasformazioni da tempo determinato e da apprendistato

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nonostante sia diffusa l'idea che i rapporti di lavoro in somministrazione siano esclusivamente temporanei, i dati dimostrano il contrario, poiché la somministrazione offre sia contratti a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

Per l'analisi dei contratti sono stati utilizzati i dati dell'Inps, differenti rispetto a quelli del Ministero per il diverso campo di osservazione: il Ministero, tramite le comunicazioni obbligatorie, registra tutti gli eventi amministrativi relativi alla somministrazione (avvio, proroga, trasformazione, cessazione della missione presso l'utilizzatore), anche quando non generano retribuzione, mentre l'Inps rileva esclusivamente i rapporti di lavoro soggetti a regime di contribuzione Inps.

Nel 2024 le assunzioni in somministrazione rilevate dall'Inps sono state 964.338, mentre quelle totali nel Paese più di 8.1 milioni (**tab. 2**). L'incidenza della somministrazione, in questo caso, è considerata pari all'11,9%.

Delle assunzioni in somministrazione, il 95,3% è avvenuto tramite contratti a tempo determinato, mentre il restante 4,7% tramite contratti a tempo indeterminato, valori simili al resto del periodo preso in considerazione. In termini assoluti, nel 2024 i contratti a termine sono stati 919.293, mentre quelli stabili sono stati 45.045.

Un altro dato rilevante si riscontra per le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato, pari a 26.959 nel 2022 e aumentate a 28.407 nel 2024.

Questo conferma come il lavoro somministrato non rappresenti solo un trampolino di lancio per l'ingresso nel mercato del lavoro, ma anche uno strumento di stabilizzazione e crescita per chi è già occupato, rivolgendosi quindi ad una platea più ampia di lavoratori.

Da gennaio a settembre del 2025 i dati sono ancora in miglioramento: la quota di trasformazioni si attesta a 21.858, in aumento rispetto allo stesso periodo del 2024, quando erano 21.500 (+1,7%).

Rispetto al totale delle assunzioni, invece, la somministrazione riflette la dinamica del mercato del lavoro complessivo, che nei primi nove mesi del 2025 registra 111 mila unità in meno rispetto allo stesso periodo del 2024; anche la somministrazione registra, di conseguenza, cali sia sul totale che nelle due categorie specifiche di contratti.

Sul fronte degli apprendisti trasformati a tempo indeterminato, si riscontrano nuovi segnali positivi: nel 2024 la quota si attesta a 770 in termini assoluti,

aumentate di 268 unità rispetto al 2023. Se si confronta il periodo gennaio-settembre 2024-2025, fra i due periodi si osserva un aumento di 71 unità.

Guardando invece alla durata effettiva dei contratti in somministrazione, riprendendo in questo caso i dati delle comunicazioni obbligatorie, nel 2024 si sono verificate in totale 1.365.077 cessazioni. La maggior parte delle missioni è durata fino a un massimo di 30 giorni (60,0%) e, di questa quota: il 24,9% è stato cessato dopo un solo giorno; il 24,2% tra i 4 e i 30 giorni, mentre il restante 10,8% tra i 2 e i 3 giorni (**fig. 2**).

Il secondo nucleo più consistente è formato dai rapporti cessati tra i 91 e i 365 giorni dall'attivazione (18,2%). Il 17,9% si è concluso tra i 31 e i 90 giorni, mentre il 3,9% dai 366 giorni in su.

Nonostante nel 2023 si sia verificato un calo della quota dei rapporti più duraturi, quindi non cessati prima di 366 giorni (-4,7%), nel 2024 emergono due segnali di ripresa e di progressiva riduzione della precarietà: sono aumentati del 16,1% i contratti cessati dopo un anno e, contemporaneamente, sono diminuiti i rapporti durati fino a massimo 30 giorni (-2,3%).

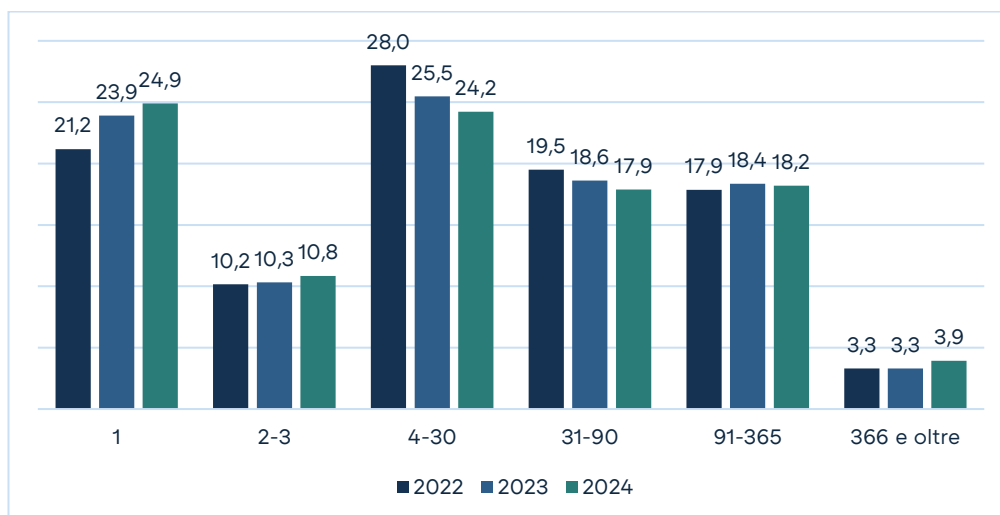
Tab. 2 – Assunzioni in somministrazione per tipologia di contratto, 2022-gen.-set. 2025
(v.a., val. % e var. % annua)

	2022	2023	2024	gen.-set. 2024	gen.-set. 2025
v.a.					
A tempo indeterminato	49.596	47.881	45.045	34.781	24.182
A termine (1)	1.017.202	949.827	919.293	695.867	676.522
Totale	1.066.798	997.708	964.338	730.648	700.704
Totale assunzioni	8.158.222	8.238.794	8.134.940	6.272.883	6.162.207
<i>Variazioni contrattuali</i>					
Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	26.959	28.489	28.407	21.500	21.858
Apprendisti trasformati a tempo indeterminato	669	502	770	530	601
%					
A tempo indeterminato	4,6	4,8	4,7	4,8	3,5
A termine (1)	95,4	95,2	95,3	95,2	96,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Assunzioni in somministrazione/totale assunzioni	13,1	12,1	11,9	11,6	11,4
var. % annua					
A tempo indeterminato	61,3	-3,5	-5,9	-7,0	-30,5
A termine (1)	3,2	-6,6	-3,2	-2,9	-2,8
Totale	5,0	-6,5	-3,3	-3,1	-4,1
Totale assunzioni	12,6	1,0	-1,3	-1,0	-1,8
<i>Variazioni contrattuali</i>					
Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	34,8	5,7	-0,3	1,7	1,7
Apprendisti trasformati a tempo indeterminato	-20,7	-25,0	53,4	41,0	13,4

(*) Relativi ai soli lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli. Per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione sono presi in considerazione esclusivamente i lavoratori degli Enti pubblici economici

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Fig. 2 – Rapporti di lavoro in somministrazione cessati per durata effettiva in giorni, 2022-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

2. L'APPEAL DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE NEL CONFRONTO TRA GENERAZIONI

Nell'analisi generazionale, il mercato della somministrazione si conferma fortemente concentrato nelle fasce più giovani della popolazione.

Nel 2024 il 27,8% dei rapporti in somministrazione è stato attivato per giovani fino a 24 anni (**fig. 3**). Il valore è aumentato di 2,2 punti percentuali rispetto al 2022, ma risulta in leggero calo nei primi nove mesi del 2025 (27,6%).

Il maggiore coinvolgimento dei giovani è legato a diversi fattori. Da un lato, il contratto in somministrazione è rinomato per agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro, adattandosi perfettamente a chi sta compiendo i primi passi verso l'occupazione. Dall'altro, i lavoratori più giovani tendono a cambiare impiego con maggiore frequenza, motivo per cui il numero di contratti attivati diventa più alto rispetto alle fasce d'età superiori, che solitamente godono di maggiore stabilità.

I 25-34enni si distaccano di poco dagli under 24, con il 27,4% sul totale dei rapporti del 2024 e il 27,7% tra gennaio e settembre 2025. Una quota così significativa conferma la capacità della somministrazione di offrire numerose opportunità, non solo di ingresso, ma anche di consolidamento nel mercato del lavoro, come può essere il caso per questa fascia d'età, che spesso si trova in una fase di transizione o di crescita professionale.

In questo contesto, assumono particolare rilievo anche le opportunità formative promosse dalle agenzie per il lavoro, strumenti fondamentali per chi è fuori dal mercato occupazionale e desidera entrarvi (o rientrarvi). A differenza della formazione svolta direttamente in azienda, questi percorsi non vincolano necessariamente a un solo datore di lavoro, ma consentono di rafforzare le proprie competenze e di accedere con maggiore fiducia e consapevolezza al mercato del lavoro.

Gli over 55 rappresentano la quota più bassa con il 9,4%, pari, in termini assoluti, a 128.360 nuovi contratti in somministrazione. Tra gennaio e settembre 2025 la quota passa al 9,9%.

Per quanto riguarda l'incidenza della somministrazione sul totale complessivo per ogni classe d'età, gli under 24 registrano la quota maggiore: nel 2024 si attesta al 15,5%, mentre tra gennaio e settembre 2025 il peso sul totale è del 14,8%.

Più si va avanti con le fasce generazionali, più diminuisce l'incidenza che queste hanno sul totale complessivo. La quota dei 25-34enni si attesta all'11,1%, mentre per le fasce di 35-44 e 45-54 anni il valore si mantiene intorno al 9%. L'incidenza più bassa si registra tra gli over 55, con appena il 6,1%.

L'analisi delle dinamiche generazionali nella somministrazione rispetto a quelle del mercato del lavoro complessivo risulta particolarmente significativa, in quanto le due dimensioni mostrano una stretta correlazione e reciproca influenza.

La somministrazione tende a replicare le dinamiche generali del mercato: nelle fasi di crescita o contrazione dell'occupazione complessiva, si osserva una dinamica analoga anche nei rapporti di lavoro in somministrazione.

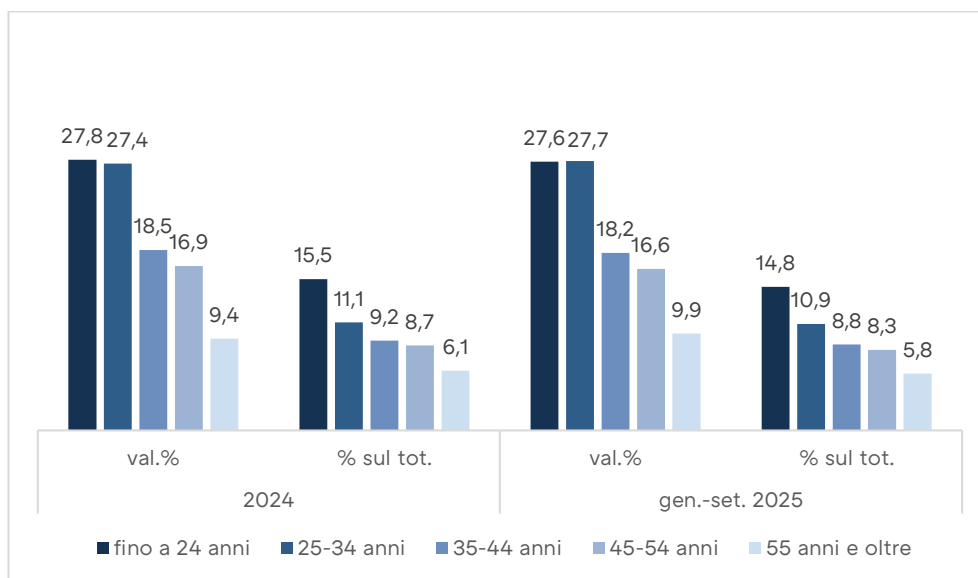
Tra il 2024 e il periodo compreso tra gennaio e settembre del 2025, i rapporti di lavoro per gli under 24 sono aumentati del 2,6% e per la somministrazione la crescita è stata quasi uguale (+2,9%) (**fig. 4**). Tra gennaio e settembre del 2025, ancora in aumento per la somministrazione (+1,4%), e di poco anche per il mercato generale (+0,1%).

Le tre fasce d'età successive subiscono tutte un decremento nel 2024, pari a circa l'1% per il mercato complessivo, più marcato per la somministrazione, che oscilla tra il 6,5 e il 9,5%. Tra gennaio e settembre del 2025 il calo insiste per entrambe le categorie, con valori sempre più vicini (intorno al 2% per l'occupazione complessiva e al 5% per la somministrazione).

I dati mettono in luce anche un aumento della partecipazione al mercato del lavoro da parte degli over 55: rispetto al 2023 l'incremento complessivo è stato del 5,1%, mentre nella somministrazione è stato del 2,3%.

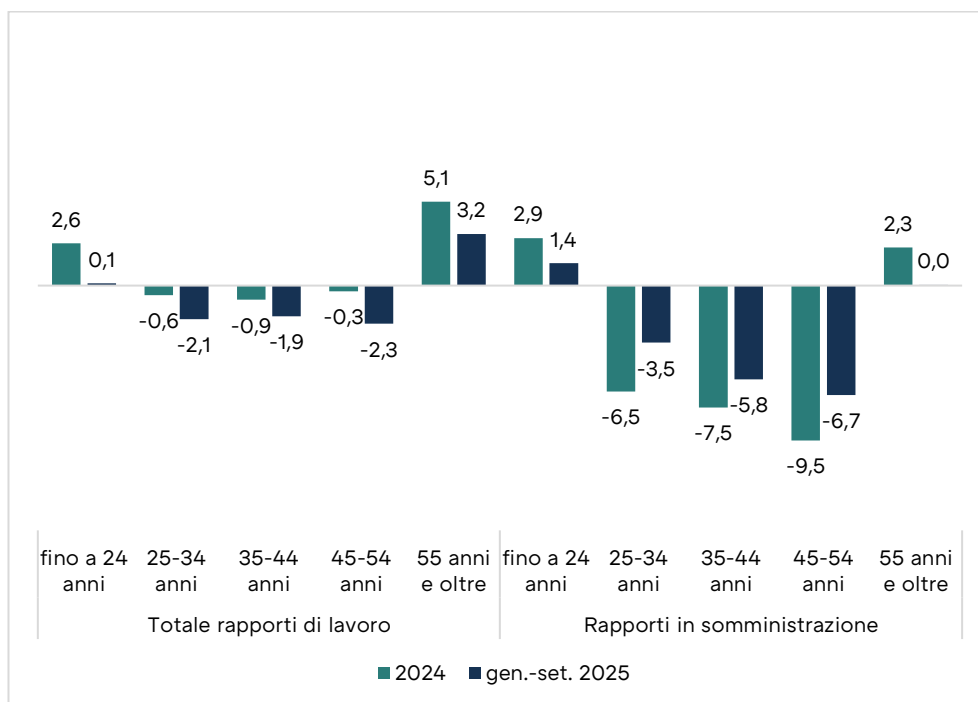
La somministrazione sembra quindi rappresentare una modalità d'impiego sempre più accessibile per le fasce mature, indicando come le ricollocazioni dirette o le attività residuali e autonome non costituiscano più le uniche alternative disponibili.

Fig. 3 – Rapporti di lavoro attivati in somministrazione e incidenza sul totale dei rapporti attivati in Italia, per età, 2024 e gen.-set 2025 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Fig. 4 – Andamento del totale dei rapporti di lavoro attivati e dei rapporti in somministrazione attivati, per età, 2024 e gen.-set. 2025 (var. % annua)



Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Il confronto di genere nella somministrazione mostra un quadro di sostanziale equilibrio. Tuttavia, permane una leggera prevalenza degli uomini negli anni, dovuta principalmente alla concentrazione del lavoro somministrato nei settori industriali e produttivi, tradizionalmente a più alta presenza maschile.

Sul totale dei rapporti in somministrazione, nel 2024 le donne rappresentano il 48,3%, con un incremento di mezzo punto percentuale rispetto all'anno precedente (**tab. 3**). Tale crescita avviene nonostante una lieve contrazione sul totale della componente femminile, pari al -3,1%. La componente maschile, che costituisce il 51,7% del totale, registra un calo più marcato, del -4,8% rispetto al 2023.

Tra gennaio e settembre del 2025 gli uomini compongono il 28,3% del totale e le donne il restante 71,7%. Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, la quota maschile è diminuita dello 0,7%, mentre per le donne la contrazione è del 5,2%.

È interessante anche osservare le differenze generazionali in relazione al genere. Nelle fasce d'età più giovani (under 24 e 25-34enni) prevale la componente maschile, con quote rispettivamente del 56,6% e del 57,6%, ma sono in aumento le donne under 24 che si rivolgono alle agenzie di lavoro (+6,1% nel 2024). Anche tra gli uomini si registra un incremento, seppur più contenuto (+0,6%).

Tra gennaio e settembre del 2025, tra gli under 24 prosegue la variazione positiva della componente maschile (+4,4%), mentre per quella femminile si registra un calo (-2,6%).

Rispetto alle fasce più giovani, nel 2024 nelle classi di età 35-54 e 55-64 anni sono le donne a registrare il maggior numero di rapporti di lavoro in somministrazione: lo scarto è pari, rispettivamente, a 2,6 e 18,6 punti percentuali rispetto agli uomini.

Tra gennaio e settembre del 2025 si osserva una dinamica analoga, con un divario ancora più marcato nella fascia 55 anni e oltre: la componente femminile raggiunge il 77,7%, superando quella maschile di 55,4 punti percentuali.

L'andamento può essere interpretato come il segnale di una maggiore permanenza o rientro delle donne nel mercato del lavoro in età più avanzata, legato a fattori economici (necessità di integrazione del reddito o pensione), ma anche a una crescente domanda in alcuni comparti produttivi.

Tab. 3 – Rapporti di lavoro attivati in somministrazione, per età e genere, 2024 e gen.-set. 2025 (v.a., val. % e var. %)

	Maschi			Femmine		
	v.a.	%	var. % annua	v.a.	%	var. % annua
2024						
fino a 24	214.298	56,6	0,6	164.212	43,4	6,1
25-34	215.120	57,6	-6,1	158.214	42,4	-7,0
35-44	122.810	48,7	-5,9	129.393	51,3	-8,9
45-54	93.704	40,7	-12,8	136.371	59,3	-7,0
55 e oltre	57.905	45,1	-2,3	70.492	54,9	6,5
Totale	703.837	51,7	-4,8	658.682	48,3	-3,1
gen.-set. 2025						
fino a 24	160.777	32,8	4,4	114.362	67,2	-2,6
25-34	162.957	33,5	-1,6	113.045	66,5	-6,1
35-44	92.279	26,3	-3,4	89.619	73,7	-8,0
45-54	68.643	19,8	-5,8	96.660	80,2	-7,3
55 e oltre	44.746	22,3	-0,6	54.376	77,7	0,6
Totale	529.402	28,3	-0,7	468.062	71,7	-5,2

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

3. LA DIMENSIONE SETTORIALE: IL TERZIARIO SI RICONFERMA PROTAGONISTA

Nel 2024, il settore dei Servizi mantiene il suo primato nella somministrazione, coprendo il 69,7% del totale delle missioni attivate (966.292 in termini assoluti) (**fig. 5**).

Il dato è coerente da un lato con le necessità specifiche di questo settore che, operando in un contesto dinamico, richiede maggiore flessibilità rispetto agli altri comparti, e dall'altro con il mercato del lavoro nel suo complesso, dove da anni il terziario traina la crescita dell'occupazione.

Il comparto dei Servizi è stato anche l'unico ad aver conosciuto una crescita percentuale rispetto al 2023 (+0,8%), mentre tutti gli altri settori hanno subito un calo più o meno alto (**tab. 4**).

L'Industria rappresenta il secondo comparto per numero di missioni attivate, con una quota pari al 29,3% del totale, equivalente a 406.159 rapporti. Si conferma tuttavia il trend in flessione che interessa il settore dal 2022, con una riduzione dell'11,5% nel 2024.

Tale andamento rispecchia l'evoluzione del mercato del lavoro complessivo, in cui l'industria continua a perdere terreno sia in termini di nuove attivazioni sia di livelli occupazionali complessivi, a causa di una progressiva riconfigurazione del tessuto produttivo.

L'Industria in senso stretto conta 382.108 missioni attivate nel 2024 (27,5% rispetto al totale della somministrazione) e, pur confermandosi la tendenza in calo iniziata nel 2022, il decremento del 2024 risulta meno evidente rispetto a quello dell'anno prima (-11,8% contro -12,4%). Il secondo comparto dell'Industria, ovvero le Costruzioni, registra una minor quota percentuale (1,7%) ed un calo del 6,7%.

Nel 2023 il settore primario ha perso terreno rispetto al 2022 (-14,1%), e nel 2024 la flessione si è fatta molto più decisa (-43,4%). Con una quota pari all'1,1%, l'Agricoltura resta marginale nel contesto della somministrazione.

Per quanto riguarda i dati relativi al periodo gennaio – settembre 2025, si evidenzia una nota positiva: l'Agricoltura torna a crescere, con un incremento del 9,9% rispetto allo stesso arco di tempo del 2024.

Entrando nello specifico del settore terziario, il comparto dei Trasporti, comunicazioni e attività finanziarie mantiene il primato, assorbendo il 35,7% del totale delle missioni attivate nel 2024 (**fig. 6**).

Al secondo posto si trovano Alberghi e ristoranti, che nel 2024 costituiscono il 27,7% delle missioni del terziario e che, tra il 2022 e il 2023, hanno conosciuto la variazione positiva più elevata rispetto agli altri settori (+4 punti percentuali).

Nonostante, quindi, le flessioni sperimentate a causa dello scoppio della pandemia di Covid-19 e gli effetti derivanti dal conflitto tra Russia e Ucraina – un concreto fattore di rischio sia per la rilevanza del turismo russo in Italia che per l'aumento dei prezzi energetici –, il comparto è riuscito a fiorire soprattutto grazie alla rinnovata propensione alla spesa dei cittadini e dei turisti.

Seguono Commercio e riparazioni (22,0%), in crescita rispetto al 2023 di 2,2 punti percentuali. A netta distanza si classificano invece i comparti di Pubblica amministrazione, istruzione e sanità (6,4%), Altri servizi pubblici, sociali e personali (5,7%) e Attività svolte da famiglie e convivenze (2,6%).

La distribuzione settoriale della somministrazione evidenzia una marcata differenziazione di genere, coerente con le caratteristiche strutturali del mercato del lavoro italiano.

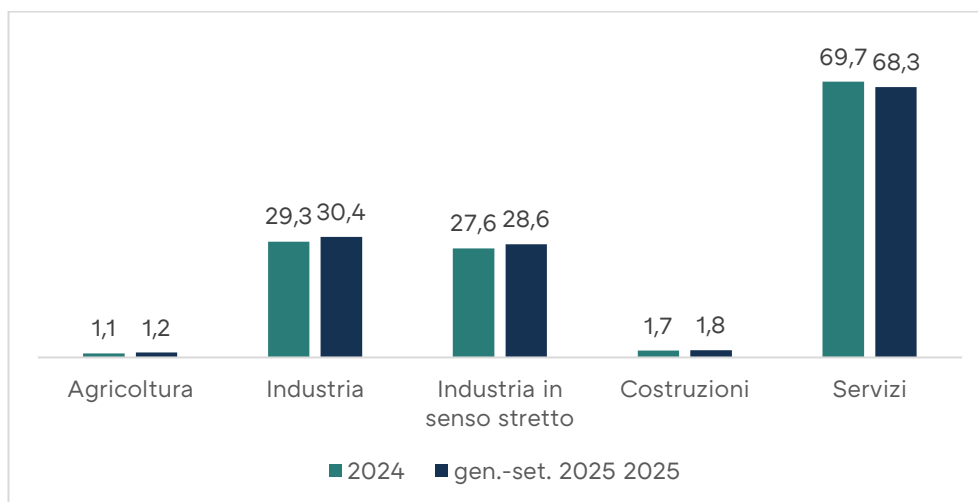
Tra i diversi settori, entrambe le categorie di genere registrano la quota più alta di nuove missioni nei Servizi. Nel 2024, l'80,2% dei contratti in somministrazione attivati per le donne si concentra in questo settore, mentre per gli uomini la percentuale raggiunge il 59,8% (**fig. 7**).

Al contrario, l'Industria concentra una quota molto più rilevante di missioni rivolte agli uomini (38,8%) rispetto alle donne (19,0%), sottolineando differenze di genere caratterizzanti anche il mercato del lavoro nel suo complesso.

L'Agricoltura si conferma come il settore meno prolifico per entrambi i generi, con la concentrazione più alta per gli uomini (1,3%) rispetto alle donne (0,8%).

Nei primi nove mesi del 2025 l'incidenza dei Servizi è leggermente in calo sia per le donne (79,0%) che per gli uomini (58,9%); aumenta la quota dell'Industria, le cui percentuali salgono al 20,0% per le donne e al 39,6% per gli uomini.

Fig. 5 – Missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione, per settore, 2024 e gen.-set. 2025 (val. %)



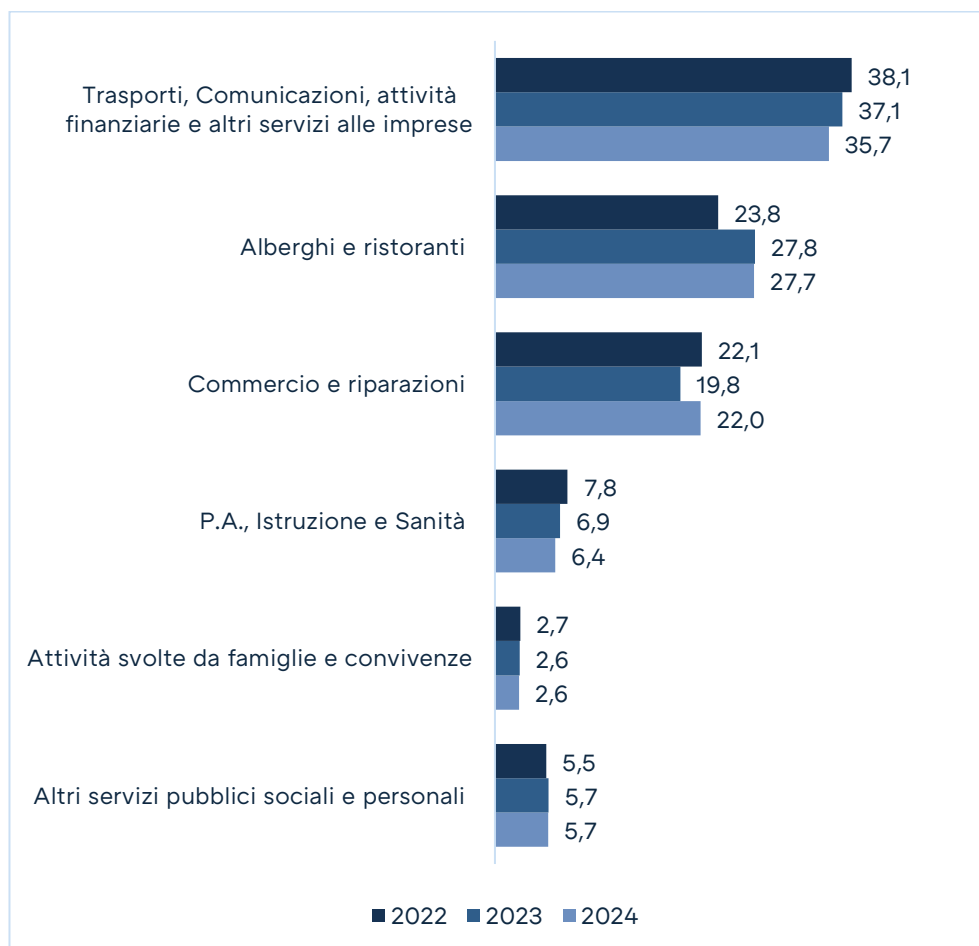
Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Tab. 4 – Missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione, per settore del lavoratore, 2022 e gen.-set. 2025 (var. % annua)

	2022	2023	2024	gen.-set. 2025
Agricoltura	77,7	-14,1	-43,4	9,9
Industria	-0,9	-11,9	-11,5	-5,2
<i>Industria in senso stretto</i>	-0,3	-12,4	-11,8	-5,2
<i>Costruzioni</i>	-10,9	-2,0	-6,7	-5,3
Servizi	17,2	-0,5	0,8	-3,7
Totale	11,0	-4,7	-3,9	-3,9

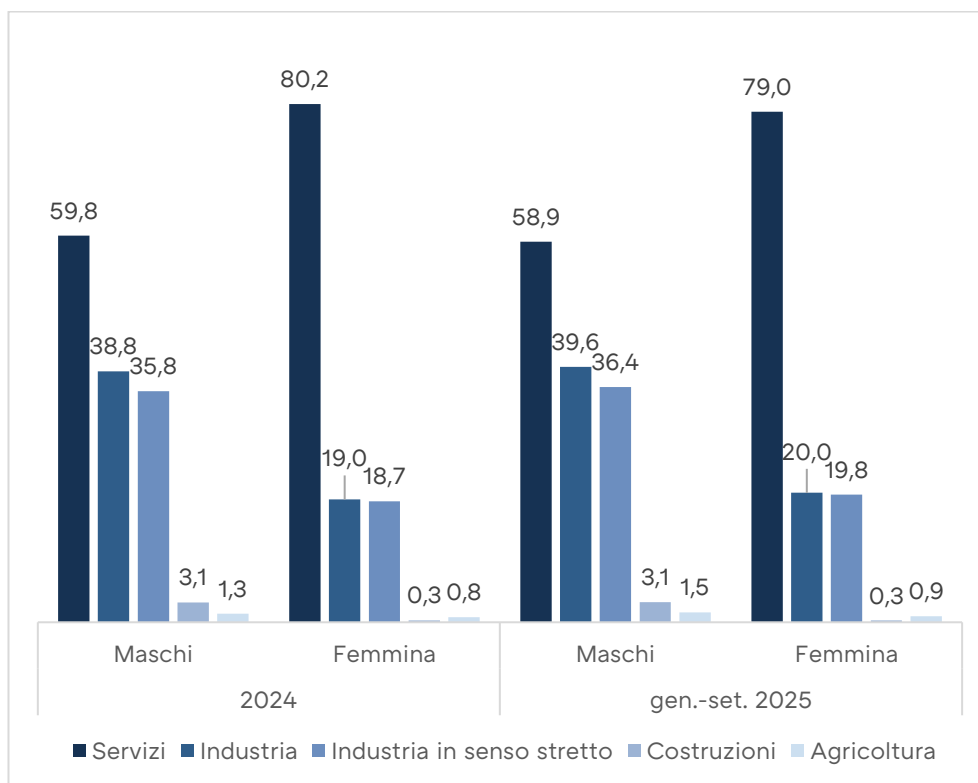
Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Fig. 6 – Missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione, per il settore dei servizi, 2022-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Fig. 7 – Missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione, per settore e genere del lavoratore, 2024 e gen.-set. 2025 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

4. LA GEOGRAFIA DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE: RESTA ALTA LA CONCENTRAZIONE NEL NORD

Dall'analisi sul territorio realizzata sui dati forniti dall'Inps, emerge che il ricorso al lavoro in somministrazione è diversificato nel Paese.

Nel 2024, i valori più alti relativi alla somministrazione, così come al mercato del lavoro in generale, sono localizzati nell'area settentrionale, caratterizzata da un tessuto industriale dinamico e da una forte presenza di servizi avanzati.

È naturale, quindi, che la somministrazione si sviluppi maggiormente in questi territori, sia per la specializzazione produttiva che li caratterizza, che per l'alta domanda di lavoro.

Il Nord-Ovest mantiene la posizione di rilievo, incidendo in misura maggiore rispetto alle altre aree sia sul totale delle assunzioni in somministrazione, con una quota del 39,1%, che sulle assunzioni nel complesso, con il 17,1% (**fig. 8**).

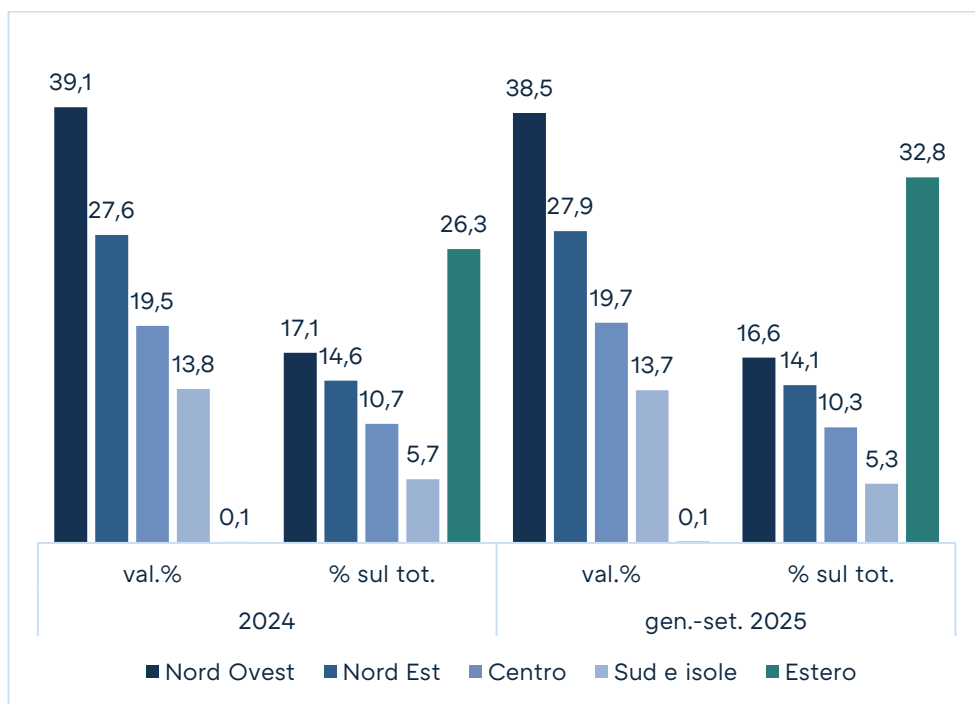
Segue il Nord-Est, che rappresenta il 27,6% nella somministrazione e il 14,6% sul totale complessivo dei nuovi contratti registrati nell'area. Per il Centro, le quote si attestano rispettivamente al 19,5% e al 10,7%.

A causa di diversi fattori, tra cui la più ridotta presenza di filiali e di distretti produttivi, il Mezzogiorno rimane l'area del Paese in cui la somministrazione ha il minor impatto: rappresenta il 13,8% sul totale dei rapporti somministrati e incide per il 5,7% sul totale complessivo.

Le assunzioni in somministrazione destinate all'Esteri rappresentano la percentuale minore, essendo pari allo 0,1%. Tuttavia, in termini assoluti la crescita è stata rilevante: dal 2023, quando i somministrati erano 86, nel 2024 sono diventati 885. La somministrazione ha avuto quindi un ruolo attivo nell'aumento di assunzioni all'estero, verificatasi anche nel mercato del lavoro complessivo. Il 26,3% dei nuovi contratti, infatti, è stato stipulato in somministrazione.

I dati più recenti, relativi ai primi nove mesi del 2025, rivelano un lieve aumento per il Nord-Est e il Centro rispetto ai valori dell'intero 2024. Le quote del Mezzogiorno e dell'Esteri restano quasi invariate, mentre il Nord-Ovest è leggermente in calo (-0,6 punti percentuali).

Fig. 8 – Assunzioni in somministrazione in Italia, per area*, 2024 e gen.-set. 2025 (val. %)



(*) Si intende l'area della sede in cui si svolge l'attività lavorativa

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Da un'analisi più approfondita, condotta a livello regionale, emerge il primato della Lombardia, che rappresenta il 26,5% delle assunzioni in somministrazione registrate nel Paese nel 2024, equivalenti a 255.405 unità (tab. 5).

Con questi valori, la Lombardia è stata la regione a determinare il primato del Nord-Ovest a livello di area. Gli altri territori appartenenti, infatti, rivelano quote sensibilmente inferiori: nel Piemonte l'incidenza è del 10,4%, con 100.712 assunzioni; la Liguria totalizza 18.272 assunzioni e un'incidenza dell'1,9%, mentre la Valle d'Aosta solo lo 0,2%, per un totale di 2.212 assunzioni, diventando inoltre la penultima regione a livello di incidenza sul totale della somministrazione.

Il secondo posto, dopo la Lombardia, è occupato dall'Emilia Romagna che, con 115.592 nuove assunzioni in somministrazione, rappresenta il 12,0% del totale. Rimane quindi a notevole distanza dai livelli lombardi, con un divario di 14,5 punti percentuali.

Anche il terzo posto è occupato da una regione del Nord-Est, il Veneto, con un valore sul totale delle somministrazioni pari all'11,4% e 109.489 assunzioni rilevate.

A registrare i valori più bassi sono le regioni della Basilicata, con un'incidenza dello 0,4% e 3.953 assunzioni, la già nominata Valle d'Aosta e il Molise, con lo 0,1% e 1.409 nuovi rapporti di lavoro.

Le tre regioni sono anche le stesse ad aver totalizzato le quote più basse di rapporti di lavoro nel mercato complessivo. Non sorprende, quindi, la minore incidenza della somministrazione in queste zone, considerato che in territori dove il tasso di occupazione è già basso, la somministrazione tende ad assumere un ruolo marginale rispetto ad altre forme contrattuali più diffuse.

Parlando invece di incidenza della somministrazione sul totale dei nuovi contratti, la classifica regionale cambia leggermente, vedendo al primo posto il Piemonte con il 21,6%, cui segue il Friuli-Venezia Giulia con il 17,8%, mentre la Lombardia diventa terza, con il 17,1%.

L'analisi regionale ha messo in luce, ancora una volta, la maggior resa della somministrazione in contesti dove il lavoro è dinamico – e quindi la richiesta di flessibilità più alta –, e nei territori in cui sono presenti grandi imprese, soprattutto se specializzate nel terziario o nell'Industria.

Tab. 5 – Assunzioni in somministrazione in Italia, per regione*, 2024 e gen.-set. 2025
(v.a. e val. %)

	2024			gen.-set. 2025		
	v.a.	%	% sul totale nuovi contratti	v.a.	%	% sul totale nuovi contratti
Lombardia	255.405	26,5	17,1	180.853	25,8	16,5
Emilia-Romagna	115.592	12,0	16,0	83.653	11,9	15,1
Veneto	109.489	11,4	15,7	80.716	11,5	15,1
Piemonte	100.712	10,4	21,6	73.640	10,5	21,6
Lazio	94.907	9,8	10,1	69.444	9,9	9,9
Toscana	53.172	5,5	10,5	38.133	5,4	9,7
Campania	33.067	3,4	4,9	23.644	3,4	4,6
Puglia	29.692	3,1	6,0	23.446	3,3	6,1
Friuli-Venezia Giulia	28.362	2,9	17,8	21.668	3,1	18,0
Marche	26.098	2,7	12,1	20.547	2,9	12,1
Abruzzo	24.754	2,6	12,7	16.193	2,3	11,0
Sicilia	20.124	2,1	4,1	15.319	2,2	4,0
Liguria	18.272	1,9	8,4	13.574	1,9	8,1
Umbria	13.420	1,4	14,5	10.246	1,5	14,4
Trentino-Alto Adige	12.748	1,3	5,1	9.770	1,4	5,5
Sardegna	12.833	1,3	5,7	9.060	1,3	4,9
Calabria	7.232	0,7	4,5	4.824	0,7	3,7
Basilicata	3.953	0,4	6,7	2.419	0,3	5,5
Valle d'Aosta	2.212	0,2	7,3	1.834	0,3	9,1
Molise	1.409	0,1	4,9	993	0,1	4,7
<i>Estero</i>	885	0,1	26,3	728	0,1	32,8
Totale	964.338	100,0	11,9	700.704	100,0	11,4

*Si intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge l'attività lavorativa

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

5. LA SOMMINISTRAZIONE COME MERCATO DEL LAVORO INCLUSIVO

I dati finora analizzati hanno mostrato che la somministrazione è un canale occupazionale in grado di coinvolgere una pluralità di lavoratori, senza concentrarsi su un'unica tipologia. Ne emerge, nel complesso, un mercato del lavoro caratterizzato da un equilibrio e da una composizione trasversale.

Analizzando i dati inerenti alle nazionalità dei somministrati, emergono nuove tendenze interessanti, ancora una volta differenti dal mercato occupazionale nel suo complesso.

Era stato già citato il dato sul totale dei rapporti di lavoro registrati in Italia dall'Inps nel 2024, pari a poco più di 8,1 milioni. Di questi, la maggior parte, pari al 73,6%, è stata stipulata da lavoratori italiani.

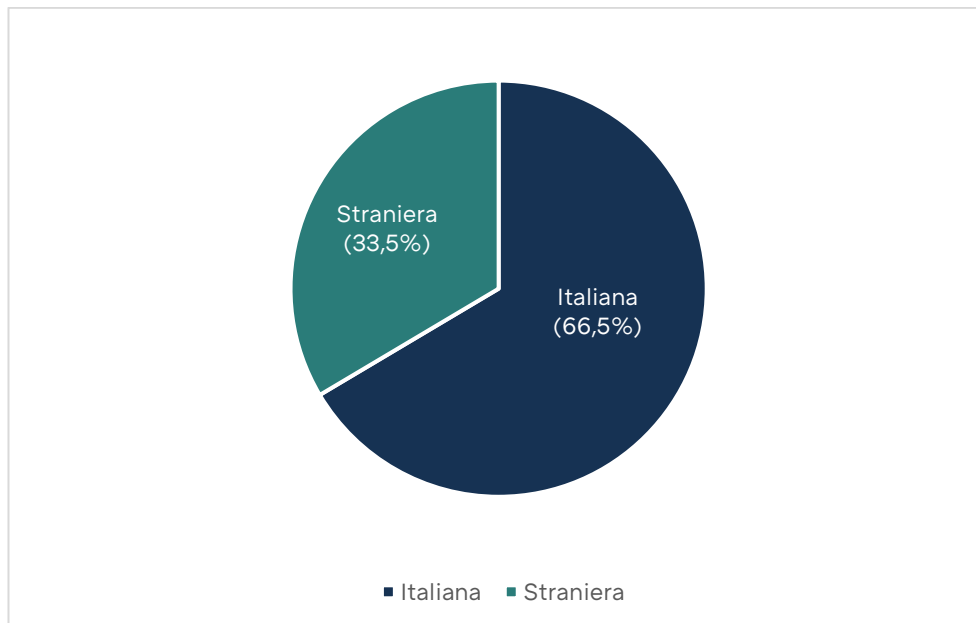
Nella dimensione della somministrazione, invece, emergono dinamiche differenti e particolarmente rilevanti dal punto di vista dell'inclusione occupazionale.

Un terzo dei contratti in somministrazione, attivati tra gennaio e settembre del 2025, è stato sottoscritto da lavoratori di nazionalità straniera (33,5%), mentre il restante 66,5% da lavoratori italiani (**fig. 9**). In termini assoluti, i lavoratori stranieri hanno registrato 234.964 assunzioni, mentre quelli italiani 465.740.

A livello territoriale, si fa capitano dell'inclusione occupazionale l'area settentrionale del Paese: il Nord-Est presenta la quota di assunzioni straniere più alta, pari a quasi la metà (44,2%, 86.579 in termini assoluti) (**tab. 6**). Nel Nord-Ovest la percentuale si mantiene alta, con più di un contratto su tre sottoscritto da lavoratori stranieri (37,5%, pari a 101.308 unità).

I valori cominciano a scendere a partire dal Centro, con 36.573 assunzioni straniere (26,4%) e arrivano al minimo del Mezzogiorno, dove la quota si attesta a 10.445, ovvero il 10,9%.

Fig. 9 – Assunzioni in somministrazione per nazionalità, gen.-set. 2025 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. 6 – Assunzioni in somministrazione per nazionalità e area geografica (*), gen.-set. 2025 (v.a. e val. %)

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole		Esteri	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Italiana	168.593	62,5	109.228	55,8	101.797	73,6	85.453	89,1	669	91,9
Straniera	101.308	37,5	86.579	44,2	36.573	26,4	10.445	10,9	59	8,1

(*) Si intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge l'attività lavorativa

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Le assunzioni in somministrazione per gli italiani hanno coinvolto principalmente i giovani fino a 29 anni, che rappresentano il 48,7% del totale, seguiti dai 30-50enni con il 35,0% (**fig. 10**).

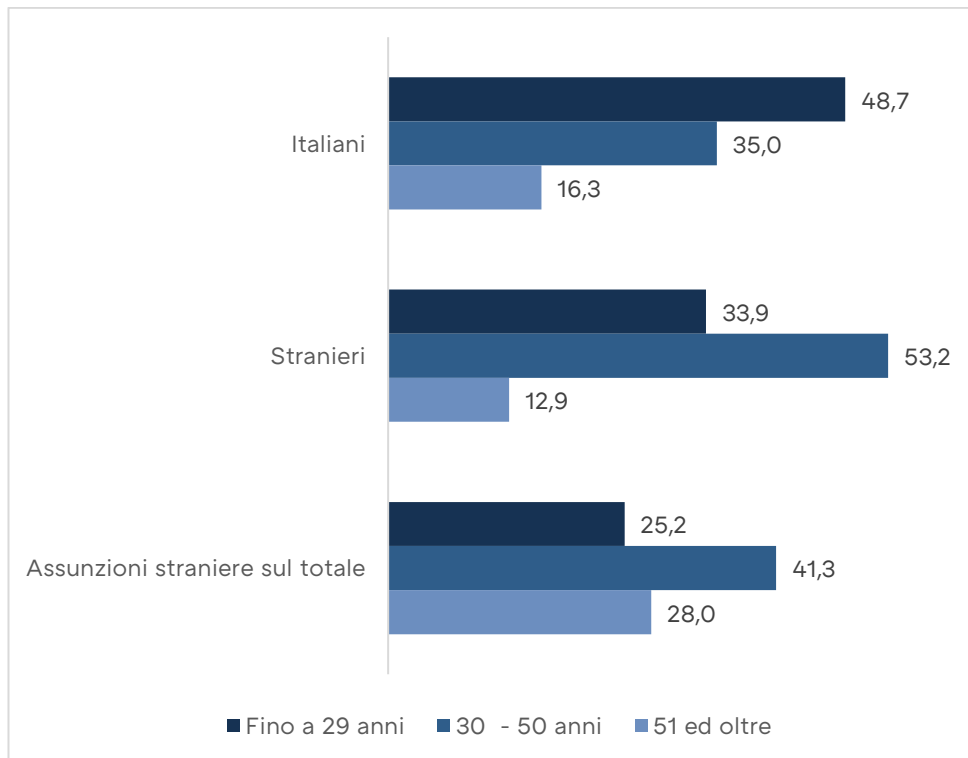
Per quanto riguarda le assunzioni straniere, invece, la somministrazione si configura come un'importante porta d'accesso al mercato del lavoro del Paese soprattutto per la fascia tra i 30 e i 50 anni, che registra più della metà dei contratti (53,2%); la restante parte, si scompone nel 33,9% di under 29 e nel 12,9% di over 51.

Le assunzioni straniere in somministrazione rivelano alte quote anche per quanto riguarda l'incidenza sul totale dei contratti somministrati. Di tutti i rapporti di lavoro attivati per la fascia d'età 30-50 anni, pari a 288.103, quasi la metà è stata sottoscritta da persone di nazionalità straniera (125.107 contratti, pari al 43,4%).

Un'incidenza significativa si registra anche tra gli over 51, che hanno registrato 106.364 contratti, di cui 30.304 riconducibili a lavoratori di stranieri (28,5%). Tra gli under 29, invece, il contributo di occupati stranieri si attesta al 26,0%.

Dall'analisi, è emerso come la somministrazione rappresenti un canale di accesso importante al mercato del lavoro per i lavoratori stranieri, anche in misura maggiore rispetto al mercato del lavoro complessivo, soprattutto per la fascia d'età tra i 30 e i 50 anni. A livello territoriale, si rileva una concentrazione più alta nel Nord Italia, dove il contesto lavorativo è più dinamico e flessibile.

Fig. 10 – Assunzioni in somministrazione per nazionalità e età, gen.-set. 2025 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

6. INTELLIGENZA ARTIFICIALE, LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E CYBERSICUREZZA

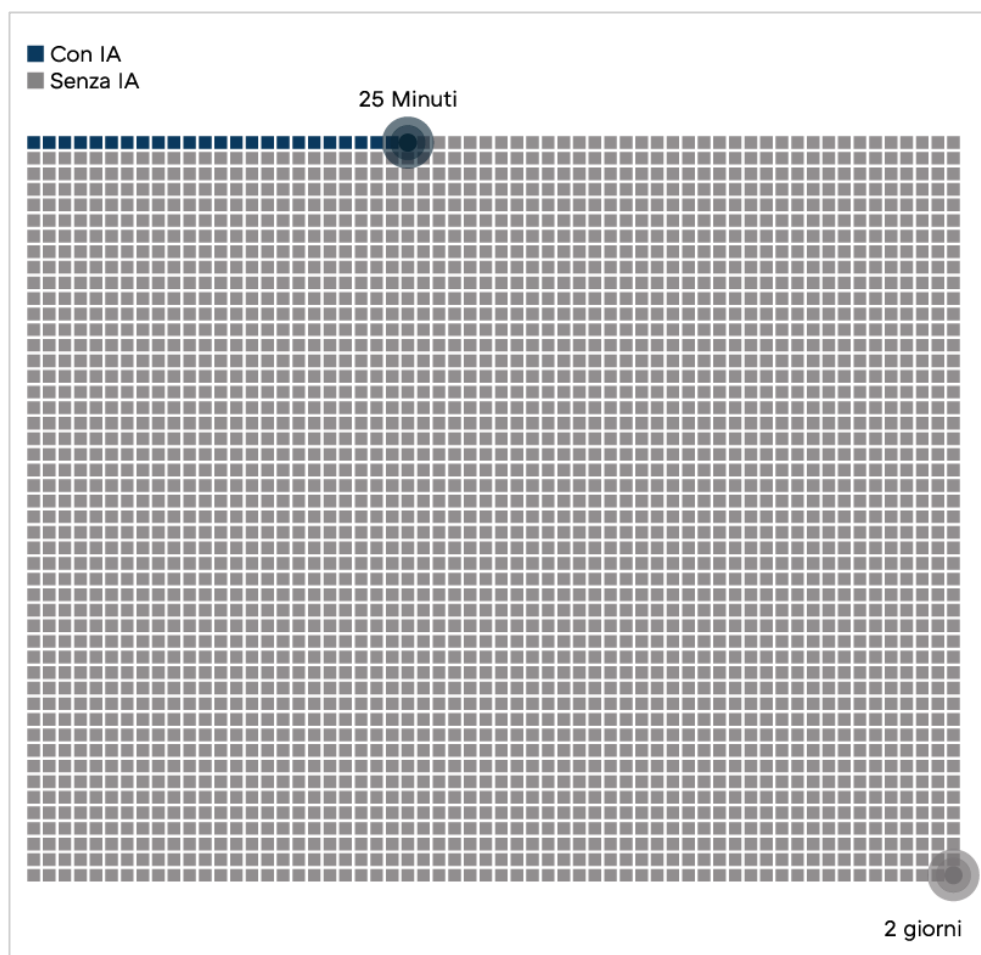
L'intelligenza artificiale (IA) si configura come una delle innovazioni più dirompenti nella ridefinizione delle modalità con cui organizzazioni e istituzioni affrontano le sfide della sicurezza. Allo stesso tempo, essa incide in modo crescente sulle trasformazioni del lavoro, contribuendo a ridefinire competenze richieste e fabbisogni professionali. In un mercato del lavoro caratterizzato da dinamiche di adattamento rapido e da una crescente domanda di specializzazione tecnica, l'IA assume un ruolo strutturale nella costruzione delle strategie di difesa, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

In questo contesto, il tema della sicurezza si intreccia con quello dell'occupazione e dell'organizzazione del lavoro. L'evoluzione tecnologica modifica, infatti, i contenuti delle attività professionali, richiede un aggiornamento continuo delle competenze e alimenta il ricorso a forme di impiego flessibili, tra cui il lavoro in somministrazione, utilizzato frequentemente per rispondere in tempi rapidi alla domanda di profili tecnici altamente specializzati.

L'ambito della cybersicurezza rappresenta così un osservatorio privilegiato. Da una parte, l'IA amplifica le capacità di rilevamento, risposta e contenimento delle minacce informatiche; dall'altra, la stessa IA può essere strumentalizzata da attori ostili, potenziando l'efficacia e la rapidità degli attacchi. Ne risulta così una tensione crescente tra capacità difensive e offensive, che impone un continuo aggiornamento delle tecnologie e delle competenze presenti nelle organizzazioni.

Un dato particolarmente rappresentativo di questa accelerazione è la riduzione drastica dei tempi richiesti per condurre un attacco informatico con l'aiuto dell'intelligenza artificiale. Tecniche che in precedenza richiedevano fino a due giorni di lavoro possono oggi essere replicate in meno di mezz'ora (25 minuti) grazie a strumenti automatizzati, capaci di operare con precisione chirurgica e adattabilità in tempo reale (**fig. 11**). Cambiamento, questo, che mette sotto pressione i sistemi di difesa tradizionali, spesso vincolati da architetture obsolete, tempi di reazione lenti e una carenza di risorse.

Fig. 11 – Differenze di velocità in un attacco simulato, prima e dopo l’uso di tecniche assistite dall’IA (v.a.)



Fonte: elaborazione Censis su dati Palo Alto Networks, Global Incident Response Report 2025

In questo scenario, l’introduzione di sistemi basati su intelligenza artificiale e algoritmi avanzati sta rivoluzionando l’intero approccio alla sicurezza digitale, con possibili ricadute anche sull’organizzazione del lavoro nei reparti IT e nei team di cybersicurezza aziendale. Si passa da un approccio principalmente reattivo, in cui si interviene dopo l’attacco, a un modello proattivo, orientato alla prevenzione e all’anticipazione delle minacce. In questo contesto, i modelli predittivi – capaci di stimare con anticipo i

comportamenti potenzialmente dannosi – consentono di individuare e neutralizzare i pericoli prima che causino danni reali.

A supporto di questi sistemi, operano strumenti automatizzati in grado di analizzare in tempo reale enormi quantità di dati provenienti sia dalla rete aperta (come siti web e social media) sia da quella sommersa (come il dark web). Analisi che permettono di intercettare anche segnali molto deboli che possono indicare l'avvicinarsi di un attacco informatico.

Un ulteriore elemento di rafforzamento è rappresentato dall'integrazione tra queste tecnologie e strumenti come gli *honeypot*, ovvero “trappole digitali” create per attirare potenziali aggressori e studiarne le mosse. Infine, a tutto questo si affianca l'intelligence umana, che interpreta le informazioni raccolte traendone indicazioni operative.

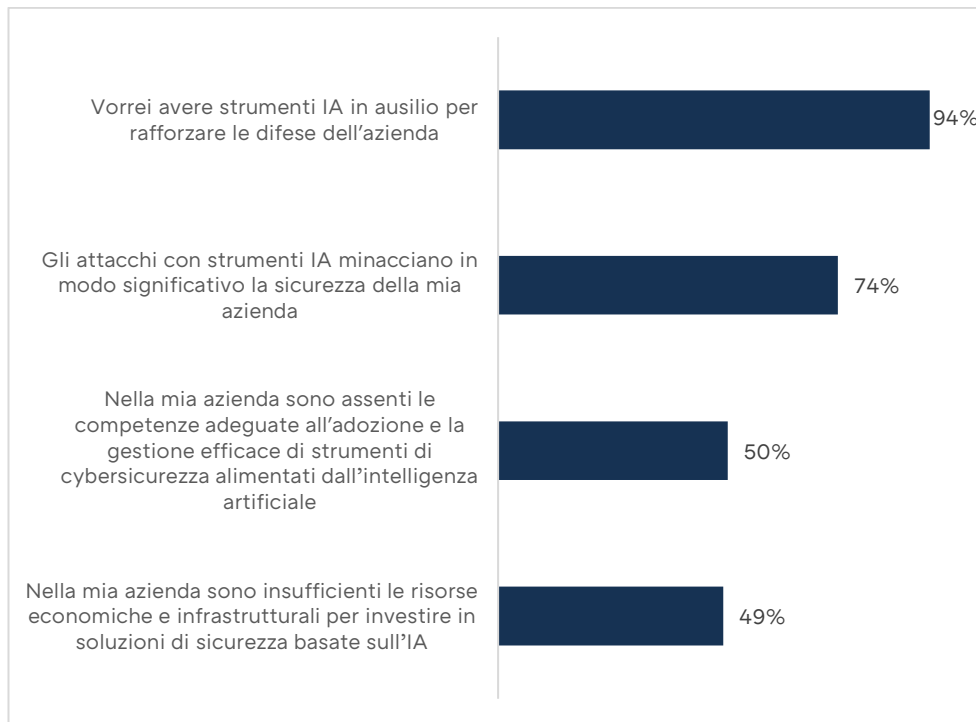
Questa combinazione di strumenti offre oggi un possibile vantaggio cruciale ai team di sicurezza: la possibilità di anticipare l'evoluzione delle minacce e di predisporre contromisure efficaci prima che i danni si concretizzino.

Nonostante queste potenzialità, permangono significativi ostacoli strutturali. Una recente indagine internazionale condotta da Censuswide per Armis, su un campione di oltre 1.800 responsabili IT in aziende con più di 1.000 dipendenti situate in Stati Uniti, Inghilterra, Italia, Francia, Australia e Germania, ha evidenziato come il 49,0% delle organizzazioni dichiara di non disporre di risorse economiche e infrastrutturali sufficienti per investire in soluzioni di sicurezza potenziate dall'IA (**fig. 12**).

Ancor più critico è il dato relativo alle competenze: il 50,0% degli intervistati lamenta l'assenza di figure in grado di implementare e gestire efficacemente tali strumenti. In altre parole, il potenziale dell'IA rischia di rimanere inespresso laddove non si accompagna a un adeguato investimento nel capitale umano e nella formazione continua. Infine, il 74,0% degli stessi responsabili IT riconosce che le minacce alimentate da IA rappresentano un rischio significativo per la stabilità e l'operatività aziendale.

Eppure, la consapevolezza dell'importanza strategica dell'intelligenza artificiale in ambito della cybersicurezza è ormai ampiamente condivisa. Il 94,0% auspica l'integrazione di soluzioni IA nei sistemi difensivi della propria azienda. Dati, questi, che riflettono un'urgenza crescente per le aziende ma anche per tutti i sistemi informatici del mondo, pubblici o privati: quella di costruire un'infrastruttura resiliente capace di reggere l'impatto dell'innovazione tecnologica, insieme a un mercato del lavoro in grado di sostenere tale trasformazione attraverso nuove competenze.

Fig. 12 – Opinioni di responsabili IT su strumenti IA e la sicurezza aziendale (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Armis-Censuswide, 2025

7. CONSIDERAZIONI DI SINTESI: IL LAVORO SOMMINISTRATO È IL REPARTO AVANZATO DELL'OCCUPAZIONE

Dei tanti numeri che si sono susseguiti nelle pagine precedenti, si possono cogliere almeno due tracce interpretative:

- da un lato, si è verificato come l'andamento del lavoro somministrato possa essere definito il “termometro” dell'occupazione in Italia, poiché mostra una forte propensione ad anticipare ciò che si potrà manifestare nell'occupazione generale, data la presenza di molti fattori di condizionamento che rallentano la trasmissione dei cambiamenti dalla produzione all'occupazione;
- dall'altro lato e per certi versi, il lavoro in somministrazione si comporta e si presenta con i lineamenti e le caratteristiche di un mercato del lavoro verso cui la realtà attuale dell'occupazione in Italia potrebbe e dovrebbe tendere in prospettiva. Un dato su tutti, i giovani in somministrazione sono il 27,6% sul totale dei lavoratori in somministrazione; i giovani occupati si aggirano oggi intorno al 4,0% del totale degli occupati.

In maniera più chiara, i dati che sono stati analizzati nel Rapporto confermano che alcuni elementi strutturali dell'occupazione, come la differenza di genere a svantaggio delle donne e le difficoltà di ingresso nel lavoro dei giovani, l'utilizzo spesso irregolare della manodopera straniera, siano in parte scongiurati nell'ambito del lavoro somministrato.

A una maggiore “inclusività”, rispetto a quanto accade sul piano generale, si può anche affiancare una maggiore mobilità occupazionale dei lavoratori che utilizzano la strada della somministrazione. E in una fase in cui le opportunità di miglioramento della propria condizione lavorativa – come del resto è accaduto nei mesi successivi alla ripresa post Covid – sono cresciute in maniera inconsueta per la storia recente del lavoro in Italia (aumento dei posti vacanti nell'industria e nel terziario, domanda di lavoro inevasa per molte professionalità richieste, sia nei segmenti alti dell'occupazione che in quelli medio-bassi) il lavoro somministrato ha agito da facilitatore e da acceleratore, trovando soluzioni coerenti con la ricerca di professionalità specifiche e già formate da parte delle aziende e con la propensione a migliorare la propria condizione occupazionale da parte dei lavoratori.

La sensazione che si ricava dalla lettura dei dati è che ci si trovi di fronte a un inserimento nel lavoro – a prescindere dall'età e dal genere dei lavoratori – che segue un modello più razionale, meno dispersivo e meno dissipativo di energie, sia dal lato della domanda di lavoro delle imprese, sia di chi cerca lavoro.

Infine, un dato importante viene messo in luce dalle analisi sull'applicazione dell'intelligenza artificiale in un campo particolarmente critico sotto diversi aspetti come è quello della cybersicurezza. Il 50,0% dei responsabili IT di grandi imprese occidentali, Italia compresa, lamenta la mancanza di competenze che siano in grado di utilizzare efficacemente strumenti di intelligenza artificiale per affrontare i rischi informatici.

La percentuale indicata è il segnale di un campo enorme verso il quale indirizzare gli investimenti in formazione all'interno delle aziende e, in generale, verso il quale orientare, attraverso la somministrazione di lavoro, il supporto alle aziende e la dotazione di competenze determinanti per la crescita, se non per la sopravvivenza stessa delle aziende.

Le tracce interpretative sopra richiamate, così come le altre considerazioni esposte, portano, in sostanza, a proporre un'altra prospettiva di analisi che si ricollega ai paradossi del mercato del lavoro italiano citati nella premessa a questo Rapporto.

Il lavoro in somministrazione sembra essere in grado di indicare la strada per risolvere, nel breve e nel medio periodo, le incongruenze e i condizionamenti oggi presenti, agendo, da un lato, sulla partecipazione femminile e dei giovani e contribuendo così a ridurre le sacche di inattività e sviluppando, dall'altro, modalità di inserimento basate sulla formazione e la creazione di competenze preziose per le imprese. In questo modo diventa sempre più praticabile l'adozione di meccanismi di continuità tali da tendere a una progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Il Rapporto Censis-Assosomm mette in evidenza come il lavoro in somministrazione, proprio per le modalità attraverso le quali mette in relazione la domanda e l'offerta di lavoro, la domanda e l'offerta di competenze, la domanda e l'offerta di flessibilità organizzativa, può essere considerato un anticipatore dell'andamento dell'occupazione generale e un segnalatore dei comportamenti che le imprese e le persone che si muovono nel mercato del lavoro stanno adottando nel perseguimento dei propri obiettivi.

Da questa prospettiva, l'articolazione del Rapporto segue un percorso che, a partire dall'andamento dei rapporti di lavoro attivati in somministrazione negli ultimi anni e delle caratteristiche che hanno assunto le attivazioni, passa per il confronto generazionale dei lavoratori attivati, per le dinamiche settoriali e per quelle territoriali.