

143.000, circa il 20% del totale. Si tratta di rapporti di breve durata (lo scorso anno la media è stata di circa 25 giorni solari) e, talvolta, ricorsivi, entro i limiti stabiliti dalla normativa in vigore.

Questa frequenza è da ricondurre ai **due modelli di utilizzo prevalenti** da parte delle imprese, talvolta sovrapposti tra di loro:

- il primo modello è quello cosiddetto della **“flessibilità al margine”**, in cui i lavoratori tramite agenzia svolgono un ruolo complementare all'organico direttamente in forza all'azienda per gestire, ad esempio, picchi di produzione inattesi o sostituzioni di personale assente;
- il secondo modello è invece quello connesso al ricorso alla somministrazione come **strumento di selezione** di nuovo personale da parte dell'impresa utilizzatrice. In questo caso, la fattispecie viene usata, con maggiore prospettiva, come strumento di prova e di addestramento.

Negli ultimi anni, inoltre, si è diffusa la **somministrazione a tempo indeterminato**, in cui i lavoratori più richiesti sono assunti in maniera permanente dall'agenzia. In questo modo si possono superare i vincoli normativi alla iterazione delle missioni temporanee, e il lavoro presso altre imprese diventa un servizio di staff leasing acquistato nella misura desiderata.

In ragione di questi diversi modelli di utilizzo, dal punto di vista organizzativo la somministrazione costituisce la forma di lavoro più flessibile, ossia **la prima a cui si ricorre nelle fasi espansive e la prima che si può sospendere nelle fasi recessive**. La “reattività” della domanda di lavoro tramite agenzia può quindi fornire delle indicazioni di carattere congiunturale interessanti, anticipando in alcuni casi l'evoluzione della domanda di lavoro in generale.

La tabella 7 riporta le assunzioni **con contratto di somministrazione registrate in Piemonte nel 2019** in confronto con quelle all'anno precedente **e poi nel marzo del 2020** in rapporto al marzo del 2019, di fatto **il primo mese interamente interessato dalle misure di contenimento della pandemia**.

In prima battuta, è necessario sottolineare che l'analisi dei dati relativi ai due anni solari (2019 e 2018) deve tenere conto delle novità introdotte dal decreto-legge n. 87 del 12 luglio 2018 (cosiddetto “Dignità”), che ha posto maggiori vincoli alla stipula, al rinnovo e alla proroga dei contratti a termine, oltre all'aumento della contribuzione. Per questa ragione, **la riduzione delle assunzioni del 30%** (da 205.000 a 143.000 circa) non è tanto effetto della congiuntura economica, ma è da ricondurre a queste novità normative. Il contestuale, **sensibile aumento (+143%) delle assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato** (da 2.220 a 5.500) permette di constatare lo stesso effetto da un altro punto di vista: di fatto, molte prestazioni lavorative che prima erano formalizzate avviando più rapporti di lavoro a termine, sono diventate missioni nell'ambito di singoli rapporti a tempo indeterminato.