

CAMERA DEI DEPUTATI

Commissioni riunite I Affari Costituzionali e XI Lavoro pubblico e privato

"Conversione in legge del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, recante disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni" (A.C.2308)

Audizione Assolavoro

Roma, 24 marzo 2025

Egregi Onorevoli,

Assolavoro accoglie con favore i contenuti del provvedimento all'esame che interviene **in maniera organica** sulle delicate materie del reclutamento e delle funzionalità delle pubbliche amministrazioni in quanto la corretta gestione della *workforce* (pianificazione, selezione, reclutamento, formazione, gestione per merito delle progressioni di carriera, monitoraggio, *retention*) costituisce il **principale fattore critico di successo** per l'ammodernamento e l'efficientamento della Pubblica Amministrazione.

È questo un processo indubbiamente complesso che, nel rigoroso rispetto delle disposizioni costituzionali e normative poste a presidio dell'accesso alla Pubblica Amministrazione, deve tenere conto dei **profondi cambiamenti demografici e culturali** in atto che incidono in maniera profonda sull'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Le difficoltà di reclutamento della Pubblica Amministrazione sono oramai conclamate e si concretizzano in maniera ricorrente sia nella **mancata copertura** dei posti vacanti messi a concorso sia in un **turn over** accelerato con la "fuga" da un datore di lavoro che in molti casi viene percepito come "poco appetibile".

In un contesto in cui le imprese dichiarano, a livello globale, di incontrare difficoltà di reperimento dei profili professionali richiesti (ad oggi pari al 45,3% dei profili ricercati) si può affermare con ragionevole certezza che tale dinamica nella Pubblica Amministrazione è esponenzialmente superiore. Si tratta quindi di far fronte ad una vera e propria **"rivoluzione culturale" che sta investendo il mercato del lavoro** a livello globale e che ha impatti rilevanti sulla gestione delle risorse umane.

Con l'ingresso delle nuove generazioni nel sistema produttivo (la generazione Y, i cosiddetti "Millennials", ma - ancor più marcatamente - la generazione Z) si è modificata radicalmente l'attitudine nei confronti del proprio lavoro: le aspettative per un giovane alla sua prima esperienza sono state infatti, per generazioni, strettamente correlate al concetto **di stabilità del posto di lavoro**, mentre le attese nei confronti della propria carriera sono, oggi, focalizzate sull'idea di sviluppare *in primis* interessi e passioni personali all'interno del contesto lavorativo e al di fuori di esso, senza rinunciare alla stabilità economica.

A ciò va aggiunta la carenza di competenze: nonostante la presenza di un cospicuo bacino di potenziali occupati per far fronte anche alla domanda proveniente sia dal settore privato che

dalla Pubblica Amministrazione, è crescente, nel nostro Paese ma non solo, l'**impatto dello shortage di candidati idonei**¹ che si aggiunge al disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, con una negativa e rilevante incidenza sulla produttività. Si tratta di un fenomeno comune a molte economie, imputabile ad una pluralità di motivazioni connesse alle specificità dei singoli Paesi, quali la **dinamica demografica**, il rapporto tra sistema di **istruzione e formazione** e mercato del lavoro, le **politiche attive del lavoro**, la specializzazione produttiva del Paese e le modalità di selezione del personale.

Le Agenzie per il Lavoro nella P.A.

Il ruolo svolto negli ultimi decenni dalle Agenzie per il Lavoro a supporto della Pubblica Amministrazione è testimoniato da una nutrita serie di **bandi pubblici**, emessi a livello sia **centrale che locale** per far fronte ad esigenze sia strutturali che emergenziali.

A titolo di esempio, durante la **pandemia** la campagna di vaccinazione COVID-19 è stata sostenuta attraverso una collaborazione tra Agenzie e P.A. (cd. “Bando Arcuri”): una deroga normativa temporanea (all’art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001) ha infatti permesso alle Agenzie per il Lavoro di reclutare rapidamente oltre 7.000 tra medici, infermieri e tecnici sanitari, rispondendo in tempi brevi alle esigenze del sistema sanitario e consentendo per tale via di completare con successo e nei tempi previsti la campagna vaccinale.

Per l'emergenza “**Sisma 2012**” dell’Emilia-Romagna sono stati impiegati oltre 600 lavoratori con contratto di somministrazione, garantendosi per tale via la fornitura di personale altamente specializzato (architetti, geometri, ingegneri edili e civili, ecc.) e formato dalle Agenzie per le specifiche esigenze emergenziali conseguenti al sisma.

Ancora più recentemente (2023/2024) il **Ministero dell’Interno** è ricorso al sistema delle Agenzie per il Lavoro per reclutare circa 1.200 lavoratori per supportare gli **Uffici Immigrazione** in tutta l’Italia in esito all’incremento esponenziale delle istanze dei soggetti rifugiati richiedenti asilo e protezione internazionale (risultano in fase di definizione ulteriori iniziative finalizzate a reperire personale somministrato per garantire i controlli sui flussi migratori legati alle esigenze occupazionali).

¹ Piano strutturale di bilancio di medio termine Italia 2025-2029 di cui al Capo IV del Regolamento UE 2024/1263 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2024, settembre 2024 ([link](#)).

Analogamente a **livello locale** le Agenzie per il Lavoro gestiscono da anni commesse soprattutto **in ambito sanitario**, monitorando l'intero sistema non solo di reclutamento ma anche di orientamento e formazione dei lavoratori. In questo contesto le Agenzie operano a sostegno di diverse amministrazioni territoriali su tutto il territorio nazionale (Lombardia, Liguria, Friuli-Venezia Giulia, Piemonte, Valle d'Aosta, Toscana, Marche, Basilicata, Sardegna). Si tratta in numerosi casi di commesse pluriennali in cui le Agenzie operano come *partner* strategici per attrarre e trattenere i talenti necessari presso le strutture coinvolte, creando anche i presupposti per la creazione di opportunità professionali per le persone.

Le Agenzie in numerosi casi hanno garantito anche consulenze specifiche, fornendo ad esempio servizi per rendere le strutture locali del Sistema Sanitario Regionale più attrattive per i possibili candidati (cd. *employer branding*) e affiancando le ASL in caso di progetti particolarmente complessi (ad es. reclutamento del personale dall'estero).

Le Agenzie hanno mostrato in questi anni di saper **garantire** rapidità nei processi di selezione, e **l'efficace e tempestiva copertura** delle posizioni richieste anche per figure professionali ad alta specializzazione.

Utilizzo del “lavoro flessibile” nella P.A. e ruolo delle Agenzie

Nel 2022 (ultimi dati disponibili, fonte Ragioneria dello Stato) il totale del “lavoro flessibile” nella Pubblica Amministrazione ammontava a **452.793** unità annue², pari al **15,4%** del totale dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (Tab.1) con una forte concentrazione nel settore dell'istruzione e ricerca (30,6% sul totale). Per quanto riguarda le **12.906 unità annue di lavoratori somministrati** (3,4% del totale della forza flessibile) impiegati nel medesimo anno (Tab.2) queste si sono concentrate nel settore della **Sanità** (7.367 unità) e delle **Funzioni locali** (5.178 unità).

Va sottolineato il progressivo incremento dei contratti a **termini diretti** stipulati dalla P.A. (Tab.3) aumentati del **23,2%** nel periodo 2013-2022 (da 77.954 a 95.745 unità annue) con incrementi del **83,6%** nella Sanità (da 27.337 a 50.194) e del **238,5%** nelle Funzioni centrali (da 3.715 a 12.577).

² Le “unità annue” si ottengono sommando (distintamente per categoria di personale e genere) i mesi lavorati da coloro che prestano attività lavorativa a termine e dividendo il totale di ciascuna categoria per i 12 mesi dell'anno.

La **modernizzazione** della Pubblica Amministrazione passa inevitabilmente attraverso l'utilizzo selettivo di **forme di impiego flessibili** capaci di conciliare esigenze organizzative e diritti/tutele dei lavoratori, e i servizi di **intermediari autorizzati** intesi come cerniera tra una domanda di lavoro che registrerà sempre più carenze di manodopera in settori specifici o per aree di competenza (ad es. competenze digitali o relative alla transizione *green*) e un'offerta di lavoro sempre più scarsa.

Per quanto riguarda il **primo aspetto** occorre che la P.A. proceda con sempre maggior decisione alla riduzione fino all'azzeramento delle **forme di impiego precarizzanti** valorizzando viceversa quelle più tutelanti.

Nel corso degli anni il difficile coordinamento tra le norme speciali previste dal D. Lgs. n.165/2001 – che regola il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche – e le successive riforme in materia di diritto del lavoro (D. Lgs. n. 276/2003 e D. Lgs. n. 81/2015) ha condotto diverse Amministrazioni a **fare un uso distorto di molte forme di impiego flessibile** come il ricorso improprio alle **collaborazioni coordinate e continuative** (impiegate in sostituzione di rapporti di lavoro subordinato) oppure l'utilizzo **di appalti di servizio** in frode alla normativa con **l'aggiramento del divieto di intermediazione di manodopera**.

In tale contesto la somministrazione di lavoro è una forma di impiego che, in particolare rispetto all'appalto, offre maggiori tutele sia per la P.A. che per i lavoratori coinvolti e che occorre **valorizzare normativamente**: lo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica³ ha avuto modo di sottolineare come il personale impiegato da molte imprese appaltatrici subisca spesso trattamenti economici inferiori e condizioni di minore prevenzione e tutela della salute a differenza del trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori impiegati con il contratto di somministrazione imperniato, come dovrebbe oramai essere noto, sul principio di **parità di trattamento** rispetto ai lavoratori di pari livello alle dirette dipendenze dell'utilizzatore⁴.

³ Circolare n. 9 del 1° agosto 2007.

⁴ Da sottolineare che nella somministrazione di lavoro si deve far riferimento alla disciplina contrattuale applicabile all'Amministrazione anche per la determinazione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le parti o collegati alle attività dell'Amministrazione, nonché dei trattamenti relativi al rapporto, quali l'orario, le ferie, la malattia ecc. Sono inoltre estesi i servizi sociali ed assistenziali di cui beneficiano i dipendenti dell'utilizzatore, addetti alla medesima unità produttiva, con esclusione di quelli il cui godimento sia condizionato all'adesione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

È altrettanto indubbio che la Pubblica Amministrazione trarrebbe giovamento da un riformato sistema di reclutamento che **potenzi il ruolo** degli **intermediari professionali** in grado di interpretare correttamente il fabbisogno della domanda (declinando opportunamente i profili necessari in termini di competenze attese), di dialogare con l'offerta di lavoro (con le menzionate caratteristiche in termini di aspettative e attitudini) potendo intervenire con un sistema della formazione orientato all'inserimento professionale⁵ (percorsi mirati e strutturati in base al fabbisogno individuato) e garantendo un sostegno ai lavoratori in termini di *welfare* e di supporto nelle transizioni professionali⁶. In base al contratto collettivo della somministrazione, un lavoratore può accedere sia alla sanità integrativa sia alla previdenza integrativa. Welfare, come è noto, non previsto per i tempi determinati e i collaboratori.

Le proposte

Il Decreto n.25/2025 interviene sulla disciplina assunzionale anche riducendo i tempi delle procedure concorsuali soffermandosi sul reclutamento e sui bandi di concorso di specifici settori.

A tal proposito va preliminarmente sottolineata la necessità, in termini generali, che la **redazione dei bandi** di gara e degli avvisi pubblici avvenga in maniera non solo puntuale sotto il profilo tecnico ma anche **nel pieno rispetto della legislazione vigente**: sono non infrequenti i casi in cui l'ente appaltante provi a sottrarsi al rimborso degli oneri sostenuti dalle Agenzie in favore degli enti bilaterali legislativamente (art. 12 D. Lgs. 276/2003) o contrattualmente previsti o agli adempimenti relativi alla formazione generale specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. n.81/2008.

Per valorizzare le forme di impiego più tutelanti – qual è la somministrazione di lavoro – e per favorire il coinvolgimento delle Agenzie per il Lavoro si formulano, di seguito, alcune proposte di intervento tese sia a favorire lo sviluppo di tale forma contrattuale che a **garantire i diritti dei lavoratori in somministrazione**:

⁵ Nel 2024 Formatemp, Ente bilaterale di settore per la formazione, ha erogato oltre 3 milioni di ore di formazione, finanziando oltre 89 mila corsi che hanno visto la partecipazione di 399 mila corsisti. Lo stesso Fondo ha inoltre garantito trattamenti di ammortizzatore sociale ai lavoratori del settore per oltre 36 milioni di euro e misure di sostegno al reddito pari a oltre 18 milioni di euro.

⁶ Ebitemp, Ente bilaterale di settore per il *welfare*, ha contribuito ad erogare ai lavoratori somministrati prestazioni per un valore di oltre 15,7 milioni di euro, erogando prestazioni ad oltre 31.500 lavoratori.

1) Valorizzazione dell'anzianità in somministrazione come tipologia contrattuale flessibile rilevante ai fini del reclutamento per "titoli ed esami" ed esperienza professionale e riserva per i lavoratori in somministrazione nei concorsi

L'articolo 4 del Decreto interviene su una serie di disposizioni relative alla riserva dei posti in caso di concorsi pubblici, senza però considerare il lavoro prestato a servizio delle PP.AA. dai lavoratori somministrati.

L'attuale assetto normativo (articolo 35, comma 3-bis, alla lettera a), del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165) dispone una riserva di posti in caso di concorsi pubblici, nel rispetto dei limiti di spesa stabiliti dalla Legge, pari al 40% dei posti messi al bando, ma *esclusivamente* a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione.

Lo stesso articolo alla lettera b), non prevede un esplicito riferimento ai contratti di somministrazione tra i contratti flessibili rilevanti ai fini del reclutamento per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, coloro che, alla data di emanazione del bando, abbiano maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile.

È del tutto evidente come non sia in alcun modo giustificata tale esclusione dei lavoratori somministrati, sovente impiegati per anni nelle pubbliche amministrazioni a fianco dei dipendenti diretti a termine ed esattamente nelle medesime mansioni, applicando il contratto collettivo dell'utilizzatore.

Si rende quindi necessaria l'inclusione dei lavoratori in somministrazione, con pari anzianità rispetto ai lavoratori diretti e nel rispetto dei limiti di spesa, nella **quota di riserva dei posti messi al bando** includendo il contratto di somministrazione tra i contratti flessibili **utili sotto il profilo della maturazione dei titoli** per gli esami ed i concorsi, ponendo così fine agli attuali dubbi interpretativi.

L'accoglimento di tale proposta consentirebbe alle PP.AA. di mantenere in servizio, *rectius* assumere direttamente, personale già formato e perfettamente in grado di adempiere alle funzioni richieste avendole di fatto già eseguite, seppur alle dipendenze di un diverso datore di lavoro formale ⁷.

⁷ Tale esigenza, condivisa anche dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative firmatarie della recente ipotesi di accordo del CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro, è stata recepita nella suddetta intesa nella

2) *Classificazione della somministrazione come “spesa per i servizi”*

Il costo sostenuto dalle Pubbliche Amministrazioni per i servizi offerti dalle Agenzie è oggi normativamente - **ed impropriamente** - qualificato come “**spesa per il personale**” quando è del tutto evidente che si tratta di “**spese di servizi**” in senso stretto in quanto basata su un **rapporto di natura strettamente commerciale** che si instaura tra l’Amministrazione e l’Agenzia per il Lavoro (quest’ultima titolare esclusiva del rapporto di lavoro con il lavoratore).

L’Agenzia fornisce quindi alle PP.AA. “servizi” di ricerca e selezione del personale, di formazione dei lavoratori da inviare in missione, di somministrazione di lavoro.

Una conferma della correttezza della qualificazione dei servizi forniti dalle Agenzie come “spese di servizi” è d’altra parte già deducibile dal fatto che **tali spese sono sottoposte ad IVA**, mentre le spese per il personale non sono soggette all’imposta (diversamente, appunto, dalle spese per i servizi).

Si rammenta, inoltre, come la scelta di un’Agenzia per il Lavoro da parte di una P.A. avvenga nel **rispetto del Codice per gli appalti**, al pari dell’acquisto di qualsiasi servizio.

La qualificazione corretta di “spesa per i servizi” eviterebbe, tra l’altro, le restrizioni imposte dalle *spending review* delle Leggi di Bilancio annuali che, per quest’anno, ad esempio riducono la spesa per il personale del 25% in conseguenza delle quali sovente le PP.AA. sono portate a fare uso (talvolta improprio) **dell’appalto di servizio** in luogo del contratto di somministrazione, con conseguente **precarizzazione e compressione dei diritti dei lavoratori**.

3) *Rimozione del divieto di somministrazione di personale medico*

Il settore delle PP.AA. in cui si registra il maggior impiego di lavoratori in somministrazione è, come detto, quello sanitario ma la sussistenza del divieto di ricorrere alla somministrazione per l’esercizio di funzioni dirigenziali comporta l’impossibilità di poter fruire di personale medico in somministrazione.

Il divieto di somministrazione di dirigenti medici impedisce alle PP.AA. di avvalersi di questa modalità contrattuale non solo per i laureati nelle varie discipline appartenenti al ruolo della

quale, all’art. 49, comma 2, le Parti hanno condiviso l’obiettivo di promuovere soluzioni normative finalizzate alla valorizzazione dei periodi di lavoro svolti e alla continuità occupazionale del personale somministrato impiegato nelle PP.AA.

Dirigenza Medica e Veterinaria, ma anche per altre figure professionali inquadrare come dirigenti, che in realtà non svolgono funzioni dirigenziali in senso stretto, come quelle elencate agli artt. 16, 17 e 19 del D. Lgs. n. 165/2001⁸, e che non ricomprendono funzioni pubblicistiche che viceversa giustificerebbero il divieto di cui all'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001.

La somministrazione di medici non rappresenterebbe, del resto, come visto, una novità assoluta nel nostro ordinamento giuridico (cfr. infra il già richiamato “Bando Arcuri” emanato durante la Campagna di vaccinazione COVID-19).

L'ammodernamento dell'attuale quadro normativo, in questo senso, fornirebbe al comparto sanitario uno strumento contrattuale dinamico, finalizzato a consentire il temporaneo utilizzo di elevate professionalità a fronte di specifiche esigenze che spesso non possono essere soddisfatte con il solo personale in servizio. A tal proposito va ricordato come la trasformazione digitale e telematica del settore sanitario unitamente allo sviluppo delle applicazioni di IA stia creando una vasta gamma di nuove professioni e competenze legate alla tecnologia che richiedono profili altamente qualificati che potrebbero essere reclutati in via prevalente tramite le Agenzie per il Lavoro.

4) Coinvolgimento del sistema delle ApL nel processo di reclutamento della P.A.

Il Decreto all'esame pone particolare attenzione alle norme in materia di reclutamento del personale; l'intervento normativo non include tuttavia (salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 4) il settore della somministrazione ed i servizi offerti delle Agenzie.

Riconoscere la pienezza del ruolo attivo svolto dalle Agenzie anche nel processo di reclutamento di personale garantirebbe l'efficientamento delle PP.AA, essendo la ricerca e selezione, la valutazione e l'inserimento lavorativo finalizzato alle esigenze concrete degli utilizzatori, il *core business* delle Agenzie.

Su questo terreno le possibili sinergie sono numerose: le Agenzie per il Lavoro potrebbero garantire un affiancamento nell'attività di *assessment* volto alla corretta individuazione dei profili ricercati (in termini di competenze tecniche ma anche di attitudini personali); assicurare l'impostazione, attraverso una consulenza specifica, di strategie per rendere le Amministrazioni più attrattive per i possibili candidati con caratteristiche coerenti; garantire

⁸ Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali, Funzioni dei dirigenti, Incarichi di funzioni dirigenziali.

un affiancamento nella gestione del processo di inserimento delle risorse individuate anche attraverso la formazione specifica; assicurare l'adeguamento professionale lungo tutta la vita professionale.

5) IVA nella P.A.

Il costo per la fornitura del Servizio di Somministrazione di Lavoro verso le Amministrazioni Pubbliche come detto è una spesa soggetta ad IVA. Il pagamento dell'IVA per tali servizi da parte della P.A., contabilmente, costituisce di fatto una uscita/entrata contemporanea a saldo zero per le Amministrazioni. Rendere non imponibile IVA i costi di servizio permetterebbe al settore di semplificare sia la *lex specialis* di gara che le relative partite contabili con le ApL aggiudicatarie. Il costo del servizio di somministrazione, per sua natura, varia in funzione di molteplici parametri (ad es. festività, ratei ferie godute e non godute, permessi retribuiti, assenze legittime per malattie e/o infortuni ecc.); a tale costo si aggiunge l'aggio dell'Agenzia, gravato di IVA al 22%, per la composizione finale del prezzo (di conseguenza variabile) di fatturazione del servizio. **Il risultato è sovente la mancata certezza della spesa nelle relative gare di appalto.**

L'importo a base gara senza il gravame dell'IVA porterebbe inoltre all'ente appaltante una maggiore disponibilità economica da dedicare al servizio stesso.

Tale esenzione è stata tra l'altro già prevista in via eccezionale nel periodo del Covid, in cui i servizi strettamente connessi alle forniture vaccinali e all'esecuzione della campagna vaccinale in atto su tutto il territorio nazionale sono stati temporaneamente posti con esenzione dell'IVA.

Tabelle

TAB 1. Riepilogo delle varie forme di lavoro flessibile e rapporto con il tempo indeterminato nel 2022

Fonte: MEF. Ragioneria Generale dello Stato. Il lavoro flessibile.

COMPARTO	Non di ruolo Suola e AFAM – Volontari e allievi Forze Armate e Corpi di polizia	Tempo determinato e formazione lavoro	Contratti di somministr. (interinali)	LSU / LPU	Totale lavoro flessibile	Tempo indetermin. al 31.12	Totale lavoro flessibile / Tempo indetermin.
FUNZIONI CENTRALI	-	12.577	358	1	12.936	197.986	6,5%
FUNZIONI LOCALI	-	27.759	5.178	3.312	36.250	491.882	7,4%
ISTRUZIONE E RICERCA	285.993	18.697	184	1	304.875	995.765	30,6%
SANITÀ	-	50.194	7.367	422	57.983	681.855	8,5%
COMPARTO AUTONOMO O FUORI COMPARTO	-	3.124	770	118	4.012	41.046	9,8%
PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO	36.468	270	-	-	36.738	539.789	6,8%
TOTALE	322.461	112.622	13.856	3.854	452.793	2.948.323	15,4%

TAB 2. Unità annue di personale con contratto di somministrazione impiegate dalle Pubbliche Amministrazioni. Anni dal 2013 al 2022

Fonte: MEF. Ragioneria Generale dello Stato. Il lavoro flessibile.

COMPARTO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FUNZIONI CENTRALI	70	56	60	64	71	65	233	260	260	358
FUNZIONI LOCALI	3.124	3.237	3.047	3.233	3.317	3.366	3.977	4.047	4.933	5.178
ISTRUZIONE E RICERCA	110	108	249	305	217	129	201	158	208	184
SANITÀ	4.270	5.103	6.137	6.276	6.481	6.821	6.831	8.517	8.260	7.367
COMPARTO AUTONOMO O FUORI COMPARTO	246	651	502	584	419	508	647	647	647	770
PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	7.820	9.155	9.996	10.462	10.505	10.888	11.888	13.630	14.308	13.856
TOTALE A PARITÀ DI ENTI	7.820	8.861	9.620	9.994	10.261	10.511	11.283	12.927	13.572	12.906

Mentre l'andamento del tempo determinato è il seguente:

TAB 3. Unità annue di personale a tempo determinato impiegate dalle pubbliche amministrazioni. Anni dal 2013 al 2022

Fonte: MEF. Ragioneria Generale dello Stato. Il lavoro flessibile.

COMPARTO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FUNZIONI CENTRALI	3.715	2.166	1.923	1.814	1.226	1.048	1.039	771	1.096	12.577
FUNZIONI LOCALI	36.187	35.119	37.058	37.696	36.249	36.822	35.140	29.631	28.930	27.759
ISTRUZIONE E RICERCA	6.568	7.982	7.212	6.613	21.370	18.326	18.041	18.294	19.355	18.697
SANITÀ	27.337	28.271	30.685	33.343	37.028	35.481	32.762	38.939	54.203	50.194
COMPARTO AUTONOMO O FUORI COMPARTO	1.341	4.253	4.133	4.382	4.322	4.349	3.976	3.028	2.905	3.124
PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO	2.807	2.059	903	975	520	169	288	388	252	270
TOTALE	77.954	79.851	81.914	84.823	100.715	96.195	91.246	91.052	106.741	112.622
TOTALE A PARITÀ DI ENTI	77.954	76.907	79.015	81.720	84.106	80.747	74.417	74.148	88.998	95.745

Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro, costituita il 18 ottobre 2006 dalla fusione delle tre rappresentanze preesistenti.

Riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono oltre l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali.

L'Associazione opera in prima linea per garantire alle Agenzie per il Lavoro *standard* più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

Assolavoro aderisce a Confindustria e rappresenta l'espressione italiana della *World Employment Confederation - Europe*, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

