

CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONE XI

LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Proposta di Legge di iniziativa popolare sulla Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori (AC 4064).

Proposta di Legge per la modifica dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e altre disposizioni concernenti la tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenziamento illegittimo (AC 4388).

Audizione Assolavoro

Roma, 21 giugno 2017

INDICE

1) Introduzione	Pag. 3
2) Il ruolo delle Agenzie private a livello mondiale	Pag. 3
3) In Italia	Pag. 5
a) <i>Un regime autorizzatorio tra i più severi al mondo</i>	<i>Pag. 5</i>
b) <i>Un contratto di lavoro capace di coniugare tutele e flessibilità (flexsecurity)</i>	<i>Pag. 6</i>
c) <i>Un moderno sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro</i>	<i>Pag. 6</i>
4) Tendenze della somministrazione nel 2017	Pag. 8
5) Il contributo quali-quantitativo ai livelli occupazionali del Paese	Pag. 8
a) <i>I giovani</i>	<i>Pag. 9</i>
b) <i>Benessere dei lavoratori in somministrazione</i>	<i>Pag. 10</i>
6) Forma.Temp: la formazione mirata ai fabbisogni professionali	Pag. 10
7) E.Bi.Temp: un <i>welfare</i> gratuito all'avanguardia in Europa	Pag. 12
8) Il Fondo di solidarietà bilaterale di settore	Pag. 13
9) Le politiche attive del lavoro	Pag. 14

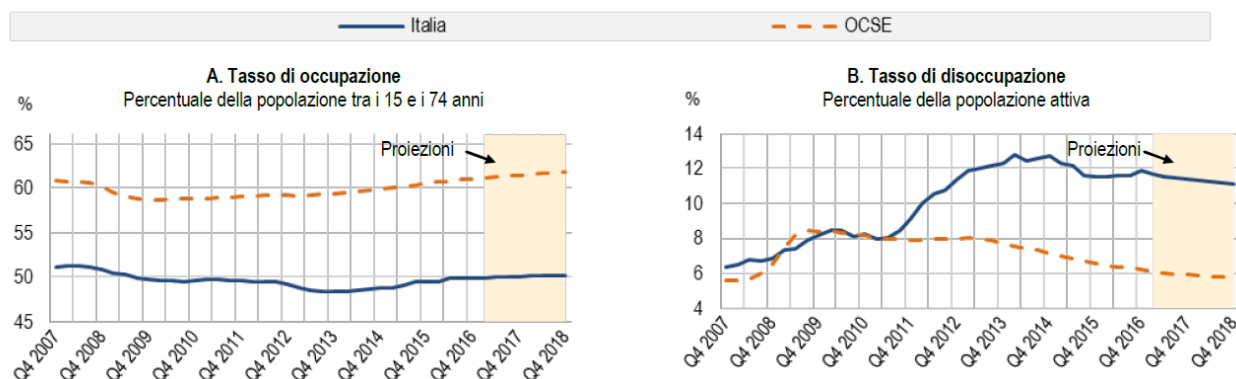
1) Introduzione

Il mercato del lavoro del nostro Paese continua a presentare **elementi di fragilità** fotografati dal recente *Employment Outlook 2017* dell'OCSE¹ che ha evidenziato come la **percentuale di occupati** rispetto al totale della popolazione resti, con il suo **49,9%**, il terzo tasso più basso tra i paesi OCSE.

Anche il **tasso di disoccupazione**, che pure ha registrato una significativa diminuzione nel 2014 e una generale stabilizzazione negli ultimi due anni, si attesta ad un poco lusinghiero 11,1% che rappresenta il terzo tasso più alto tra i paesi OCSE, 4,5 punti percentuali in più rispetto al livello pre-crisi.

Sempre secondo l'OCSE le proiezioni indicano un modesto miglioramento nei prossimi mesi, ma le recenti tendenze dell'occupazione e della disoccupazione riflettono anche l'aumento del tasso di partecipazione (+2 punti percentuali dopo la Grande Recessione rispetto a +0,7 in media nei paesi OCSE).

Grafico n. 1 - Tendenze del mercato del lavoro in Italia



Fonte: OECD Economic Outlook n. 101, giugno 2017

2) Il ruolo delle Agenzie private a livello mondiale

In tale contesto va evidenziato il ruolo del sistema dei Servizi privati del lavoro, che a livello mondiale garantisce ogni anno l'accesso al lavoro **ad oltre 50 milioni di persone**, di cui 43 milioni attraverso il sistema delle Agenzie per il lavoro.

¹ "L'Italia a confronto con gli altri Paesi", OECD Employment Outlook 2017.

La *World Employment Confederation*² nell'ultimo *Economic Report* ha evidenziato³ come il sistema dei Servizi privati del lavoro:

- **Riduca la disoccupazione frizionale** garantendo l'accesso al mondo del lavoro a circa 50 milioni di persone ogni anno e fornendo servizi a oltre 5 milioni di aziende di grandi, medie e piccole dimensioni.⁴
- Migliori l'**efficienza della gestione dei bilanci pubblici**, abbattendo i costi connessi alla disoccupazione da un lato e agevolando l'emersione del lavoro nero dall'altro.
- Contribuisca in maniera decisiva a facilitare l'**ingresso nel mondo del lavoro dei giovani** (il 17% dei lavoratori accede a occasioni di lavoro durante il periodo di studio e ben il 31% dei lavoratori tramite agenzia a livello globale ha meno di 25 anni).
- Determini risultati positivi anche in termini di **sicurezza sociale**, favorendo il reinserimento dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro: il 33% dei lavoratori interessati viene infatti da una condizione di disoccupazione, mentre solo il 21% torna ad essere disoccupato dopo un'esperienza lavorativa tramite agenzia.
- Presenti una **elevata soddisfazione** verso il proprio lavoro (l'81% dei lavoratori interessati si dichiara soddisfatto dell'occupazione che svolge)⁵.
- Contribuisca a **sviluppare le competenze professionali**: in USA il 62% dei lavoratori tramite agenzia afferma di aver acquisito nuove competenze o aver consolidato le proprie capacità durante la propria esperienza di lavoro, mentre in Francia il 90% dei lavoratori considera le occasioni lavorative tramite agenzia un modo utile per acquisire esperienza professionale e il 78% per essere formato adeguatamente.

² La World Employment Confederation (WEC) è la confederazione delle imprese che operano nel settore del lavoro a livello globale, rappresentando gli attori del mercato del lavoro in 50 paesi e 8 delle maggiori società multinazionali che operano nella gestione delle risorse umane. La WEC garantisce la rappresentanza presso i principali *policymakers* a livello internazionale (ILO, OCSE, Banca Mondiale, FMI, Unione Europea) e i più rilevanti *stakeholders* (*International Organisation of Employers*, sindacati, *think tanks*, mondo accademico, associazioni non governative) con il primario obiettivo di garantire presso tutti i soggetti interlocutori il riconoscimento del ruolo economico e sociale dell'industria del lavoro. La WEC è articolata per confederazioni regionali (Europe, North America, Latin America, APAC Southern, North East Asia, Africa): Assolavoro è associata a WEC – Europe rappresentando la sola associazione di categoria italiana espressione della confederazione.

³ WEC Economic Report 2017.

⁴ La WEC stima un giro d'affari annuale a livello globale pari a 417 miliardi di euro.

⁵ Per un *focus* sulla percezione dei lavoratori italiani si veda *ultra* a pag 10.

- **Migliori la produttività delle aziende** che possono assicurarsi l'accesso a competenze strategiche in tempi brevi (il 50% delle aziende in UK afferma di utilizzare le Agenzie per questa ragione).

3) In Italia

Il lavoro in somministrazione rappresenta **una barriera contro il lavoro sottotutelato e irregolare** e costituisce un importante introito per le casse dello Stato. Una stima condotta a partire dai dati Forma.Temp **sul monte retributivo** evidenzia un introito pari a oltre 2,2 miliardi di euro nel 2016 e circa 750 milioni di euro nel solo primo quadrimestre 2017.

Il sistema delle Agenzie per il lavoro italiane rappresenta oggi un modello a livello europeo sotto diversi profili.

a) Un regime autorizzatorio tra i più severi al mondo

In Italia operano circa 80 Agenzie per il Lavoro, autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (artt. n. 4, 5 e 6 del D. Lgs. n. 276/2003) e iscritte nell'apposito Albo tenuto da ANPAL, Agenzia nazionale Politiche Attive del Lavoro⁶.

Sin dalla sua introduzione con la Legge Treu (L. n. 196/1997), **il regime autorizzatorio** italiano si è caratterizzato per la sua **severità**, rappresentando una **garanzia per il corretto funzionamento del settore** ed il buon funzionamento del mercato del lavoro.

La normativa vigente prevede un'articolata e puntuale procedura per il conseguimento dell'autorizzazione e requisiti giuridici ed economici rigorosi⁷, a tutela del mercato, dei lavoratori e delle imprese che accedono al lavoro tramite agenzia.

Tale sistema autorizzatorio è da sempre stato sostenuto nella sua intangibilità da Assolavoro in quanto elemento di salvaguardia per i lavoratori e di trasparenza per il mercato del lavoro.

⁶ Le Agenzie aderenti ad Assolavoro rappresentano circa l'85% del fatturato complessivo del settore e sono presenti su tutto il territorio nazionale con oltre 2.500 uffici.

⁷ Così l'art. 5 del D. Lgs. n. 276/2003 impone, tra gli altri requisiti richiesti per l'accesso all'Albo Nazionale delle Agenzie: l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro; a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione di un deposito cauzionale di 350.000 euro sostituito, dopo il primo biennio di attività, da una garanzia fidejussoria di pari importo; la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro Regioni; l'assenza di condanne penali, anche non definitive per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica in capo agli amministratori/dirigenti dell'agenzia, ecc.

b) Un contratto di lavoro capace di coniugare tutele e flessibilità (*flexsecurity*)

Il principio legale **della parità di trattamento, economico e normativo**, previsto dalla legislazione italiana rappresenta la chiave di volta dell'istituto della somministrazione⁸.

Tale principio, presente nel nostro ordinamento già **dal 1997** con il c.d. "Pacchetto Treu", non è ancora oggi patrimonio condiviso da tutti gli altri ordinamenti dei Paesi comunitari che sono stati obbligati ad adeguarsi in tal senso solo con la Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite Agenzia interinale⁹.

Risulta quindi del tutto evidente come l'applicazione in Italia del principio di parità di trattamento abbia scongiurato *ab origine* per la somministrazione fenomeni di sottotutela e di precarietà, talvolta presenti in altre forme di flessibilità, configurando questo istituto in termini di moderna "*flexsecurity*".

Due ulteriori elementi qualificano positivamente il contratto di lavoro in somministrazione rendendolo unico rispetto ad ogni altro strumento di flessibilità in entrata, primo tra tutti il contratto a termine "diretto".

Da un lato una **formazione gratuita, specifica e mirata del lavoratore** (erogata attraverso l'Ente bilaterale Forma.Temp) che risponde alle esigenze di formazione delle Aziende ed ai profili professionali richiesti dal mercato del lavoro e dall'altro un **welfare contrattuale**, alimentato solo ed esclusivamente con risorse economiche proprie, attuato tramite **l'ente bilaterale E.Bi.Temp**, che prevede una serie di prestazioni e tutele a favore dei lavoratori somministrati (su entrambi i punti si rinvia ai capitoli 6 e 7 del presente documento).

c) Un moderno sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro

Le Agenzie per il lavoro hanno dimostrato di saper intercettare **con tempestività i settori produttivi in crescita e le figure professionali più richieste dal mercato** e sono in grado di rispondere in tempi brevi alle richieste avanzate dalle imprese e dai lavoratori.

Oggi le ApL si sono affermate quali attori **polifunzionali**, capaci di offrire esperienza e *know how* non solo nella somministrazione di lavoro, ma anche nei servizi di ricerca e

⁸ Si veda a tal proposito il video "Stessa azienda, stesso lavoro, più diritti con le Agenzie per il lavoro", disponibile sul portale Assolavoro o sul canale Youtube, utilizzando il QR code riportato in calce al presente documento.

⁹ L'art. 5, comma 1, della Direttiva dispone che "Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgerci il medesimo lavoro".

selezione, formazione e ricollocamento professionale. Oggi le ApL fungono da veri e propri "Centri Servizi" per chi cerca un'occupazione e sono **un partner strategico per la competitività delle imprese.**

Tabella n. 1 - La Somministrazione: 2016 Vs 1998

2016		1998
698.000	Lavoratori che nel corso dell'anno hanno avuto almeno un rapporto di lavoro in somministrazione	14.677
378.000	Il numero medio annuo su base mensile di Lavoratori impegnati con un contratto di somministrazione	7.950
276.000	Unità di Lavoro FTE su base annua della somministrazione nel 2016	5.670

Fonte: elaborazioni DataLab su dati Forma.Temp, Istat, Inail e Inps

Tabella n. 2 – Gli ultimi dati sulla somministrazione

8 Milioni	Le persone che dal 1998 a Giugno 2017 hanno avuto almeno un'occasione di lavoro con un contratto di somministrazione in Italia
443.350	Lavoratori con un contratto di somministrazione: picco massimo storico mensile (Aprile 2017)
43.940	Lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato: picco massimo storico mensile (Gennaio 2017)
+9%	Crescita dell'occupazione in somministrazione nel 2016 rispetto al 2015
15,6%	Incidenza dei lavoratori in somministrazione rispetto agli occupati dipendenti con contratto a termine. (Media annua su base mensile 2016)
2,2%	Incidenza lavoratori in somministrazione rispetto agli occupati dipendenti (Media annua su base mensile 2016)
4,0%	Incidenza lavoratori che hanno avuto almeno una occasione di lavoro in somministrazione nel 2016 rispetto al totale degli occupati dipendenti su base annua

Fonte: elaborazioni DataLab su dati Forma.Temp, Istat, Inail e Inps

4) Tendenze della Somministrazione nel 2017

L'occupazione in somministrazione in Italia ha continuato a registrare nel 2017 una significativa dinamica di crescita nonostante il primo trimestre dell'anno per questo settore rappresenti tradizionalmente il periodo in cui la domanda è meno reattiva sia per effetti stagionali sia per le dinamiche di scelta delle aziende che si compongono e qualificano via via nel corso dell'anno.

Nel **primo trimestre del 2017** il numero medio dei lavoratori in somministrazione ha evidenziato, con **392 mila addetti medi mensili, il miglior dato storico** rispetto ai volumi occupazionali medi mensili trimestrali riferiti al primo trimestre dell'anno.

La dinamica tendenziale del primo trimestre 2017, riferita alla variazione misurata rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, registra un andamento in crescita con il numero di lavoratori salito del 18,5%, con un incremento sostenuto sia nella componente del lavoro a tempo determinato (+19,2%) sia nella componente a tempo indeterminato (+13,0%).

La **componente del lavoro a tempo indeterminato ha raggiunto nel 2017 i livelli massimi** con un volume medio mensile nei primi quattro mesi dell'anno pari a **43.340 lavoratori (+12,4% rispetto al primo quadrimestre 2016)**.

Il continuo consolidamento della somministrazione nel mercato del lavoro si manifesta, dunque, nel 2017 non solo con la crescita dei volumi complessivi, ma anche con un peso **crescente della componente a tempo indeterminato, quella che più valorizza la stabilità e la continuità delle prestazioni in somministrazione**.

5) Il contributo quali-quantitativo ai livelli occupazionali del Paese

I dati Istat permettono di evidenziare anche nel 2017, così come già osservato nel corso dello scorso anno, il **contributo assai rilevante della somministrazione alla crescita dell'occupazione in Italia su base annua** ed in particolare alla crescita delle forme di lavoro dipendente.

In relazione **all'incremento netto del numero di lavoratori dipendenti**, pari a +182 mila occupati a Gennaio 2017 rispetto allo stesso mese del 2016, la somministrazione, con +67 mila lavoratori, **pesa per il 37,3%**, mentre rispetto **all'occupazione dipendente a termine** la somministrazione contribuisce per **il 43,5%** della crescita netta di questo importante segmento occupazionale su base annua.

Nel primo trimestre 2017, considerando il dato medio mensile, **la somministrazione con 392.664 addetti, rappresenta l'1,7% del totale dell'occupazione nazionale** riferita allo stesso periodo, a fronte di una incidenza pari all'1,5% registrata nel primo trimestre dell'anno precedente.

Cresce nel confronto con l'anno precedente anche **l'incidenza** della somministrazione rispetto agli occupati alle dipendenze. Nel primo trimestre del 2017 il valore è salito al **2,3%**, contro l'1,9% registrato nel primo trimestre del 2016. Aumenta il peso della somministrazione sulla sola componente del lavoro a termine, che nel primo trimestre del 2017 ha raggiunto la percentuale del **16,5%**, contro il 15,4% registrato nel primo trimestre dell'anno precedente.

a) I giovani

Le dinamiche della somministrazione emergono chiaramente anche considerando particolari partizioni dell'occupazione o *target* specifici.

Se si osserva la sola componente giovanile del mercato del lavoro (formata dagli occupati di età sino a 34 anni) emerge come, **nel primo trimestre 2017, risultavano occupati con un contratto di somministrazione il 4,8% di tutti i giovani lavoratori italiani** appartenenti alla stessa classe di età.

Le funzioni tipiche che il contratto assolve nelle dinamiche di domanda, come quella di fungere da **strumento per l'inserimento al lavoro o per il reperimento di specifiche professionalità**, come pure le caratteristiche di adattabilità e flessibilità che il contratto stesso richiede al lavoratore, individuano, del resto, nei giovani il bacino di offerta più rispondente alla natura stessa del contratto.

La forza espansiva del contratto soprattutto tra i giovani si rileva confrontando il valore del primo trimestre del 2017 con quello riferito allo stesso periodo del 2016 quando l'incidenza tra i giovani occupati di età 15-34 della somministrazione era pari a solo il 3,5%.

Al crescere dell'età della forza lavoro, si osserva prendendo sempre a riferimento il primo trimestre del 2017, come la quota degli occupati in somministrazione scenda, invece, sensibilmente.

Nella classe di età dai 35 ai 49 anni la somministrazione, sulla base dei dati medi mensili del primo trimestre 2017 impiegava l'1,6% degli occupati di quel segmento di età segnando comunque una crescita rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (1,2%).

b) Benessere dei lavoratori in somministrazione

L'Osservatorio E.Bi.Temp ha condotto un'indagine sul benessere e qualità della vita lavorativa dei lavoratori in somministrazione¹⁰.

L'indagine ha approfondito un universo poco conosciuto ed ha consentito di raccogliere informazioni sul percorso professionale, sul rapporto con l'agenzia e con l'azienda utilizzatrice e sul grado di benessere/malessere dei lavoratori in somministrazione italiani. Per quanto riguarda il rapporto contrattuale emergono diversi dati interessanti.

In primo luogo è possibile evidenziare un **elevato grado di fedeltà tra agenzia e lavoratori**: più del 50% dei lavoratori intervistati, a prescindere dalla tipologia contrattuale, ha avuto rapporti con una sola agenzia. Sebbene la normativa consenta ad un lavoratore di lavorare con una pluralità di operatori emerge una relativa stabilità del rapporto tra somministrato ed agenzia.

Un altro importante dato riguarda la formazione: anche in questo caso a prescindere dalla tipologia contrattuale (a tempo determinato o indeterminato), emerge che **più del 40% dei somministrati è stato coinvolto in un'azione formativa**.

Il lavoratore in somministrazione, a prescindere dal tipo di contratto (tempo determinato o indeterminato), è una persona che non si sente discriminata sul posto di lavoro, è emotivamente legata all'azienda in cui svolge la missione, **è molto soddisfatto del rapporto con l'Agenzia, con i colleghi e con l'azienda utilizzatrice**. Tutti i valori legati alla soddisfazione (nel rapporto con l'Agenzia, relativi alla singola missione in corso e alla soddisfazione dell'esperienza di lavoro in somministrazione) sono sopra la media e in molti casi abbondantemente sopra la media. Analoghi sono i risultati relativi al grado di *commitment* e al legame del lavoratore sia con l'agenzia, sia con l'azienda utilizzatrice.

6) Forma.Temp: la formazione mirata ai fabbisogni professionali

Come detto, la formazione gratuita, specifica e mirata del lavoratore rappresenta uno dei punti di forza del settore.

¹⁰ La ricerca "Le Agenzie per il lavoro e i lavoratori in somministrazione dopo il Jobs Act – Un'indagine Nazionale" condotta da Stefano Consiglio e Luigi Moschera pubblicata da Franco Angeli ha coinvolto 17 Agenzie per il lavoro italiane e 11.596 lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato.

Le Agenzie per il lavoro, mediante il Fondo Forma.Temp.¹¹, gestiscono un sistema formativo che deve rispondere *on time* al continuo e tendenziale mutamento dei profili occupazionali (*skill upgrading*) e alle esigenze di formazione delle aziende correlate alle difficoltà nel reperire i profili professionali richiesti.

Per questo motivo l'istituto della somministrazione di lavoro si è qualificato, sin dalla sua introduzione, come uno strumento di politica attiva *ante litteram* in grado di fornire risposte rapide ed efficaci ai fabbisogni dei lavoratori e delle imprese utilizzatrici.

Gli interventi formativi dedicati ai lavoratori somministrati ed attuati tramite il Fondo sono molteplici: dalla formazione di base e professionale, alla formazione *On the Job* e continua.

La formazione per i candidati a missione di lavoro e per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione si caratterizza in percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale, accompagnamento alle politiche attive di settore, formazione per l'occupabilità e professionalizzante.

Nel 2016 Forma.Temp. ha approvato **oltre 33 mila progetti**, per un investimento totale di oltre **178 milioni di euro** e circa **230 mila** destinatari coinvolti.

Tabella n. 3 – Attività formative realizzate da Forma.Temp nel 2016

TIPOLOGIA FORMATIVA	n° corsi	n° allievi	ore	valore
Base	7.477	97.109	77.078	€ 11.200.685
On the job	7.892	9.907	243.120	€ 6.399.726
Professionale	8.423	107.954	676.401	€ 139.459.569
Formazione continua	136	1.018	10.443	€ 1.829.168
PAL TD	2.291	2.291	50.842	€ 3.029.598
TI - Accompagnamento PAL	25	275	2.115	€ 463.356
TI - Occupabilità	23	364	3.442	€ 1.064.829
TI - Professionalizzante	162	2.039	22.868	€ 5.408.282
TI - Qualificazione	4.541	7.630	142.311	€ 5.993.533
TI - Riqualificazione	257	370	19.154	1.536.828
PAL TI	2.036	2.036	50.033	2.400.762
Totali	33.263	230.993	1.297.807	€ 178.786.336

Fonte: Forma.Temp

¹¹ Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione introdotto già dalla legge n. 196/2007 e oggi disciplinato dall'art. 12 del D. Lgs. n. 276/2003. E' alimentato da una contribuzione, a carico delle Agenzie, pari al 4% delle retribuzioni (tra le più alte al mondo).

7) E.Bi.Temp: un welfare gratuito all'avanguardia in Europa

E.Bi.Temp è l'ente bilaterale, costituito per via contrattuale sin dalla stipula del primo contratto collettivo del settore del 1998 allo scopo di assicurare ai lavoratori in somministrazione forme di **welfare innovative**.

Le prestazioni erogate da E.Bi.Temp sono cresciute di pari passo con l'evoluzione del settore; attualmente l'Ente eroga prestazioni in tre aree specifiche:

Tabella n. 4 - Prestazioni erogate da E.Bi.Temp

SOSTEGNO	TUTELA	AGEVOLAZIONI
Contributo per l'asilo nido	Tutela sanitaria	Prestiti personali
Contributo asilo nido lavoratori padri	Indennità per infortunio	Agevolazioni alla mobilità
Sostegno alla maternità		
Sostegno "una tantum" per l'adozione e l'affidamento		
Sostegno all'istruzione		
Sostegno alla non autosufficienza		

Fonte: E.Bi.Temp

Nel 2016 sono state presentate a E.Bi.Temp circa 16 mila domande, in aumento di oltre il 30% rispetto al 2015.

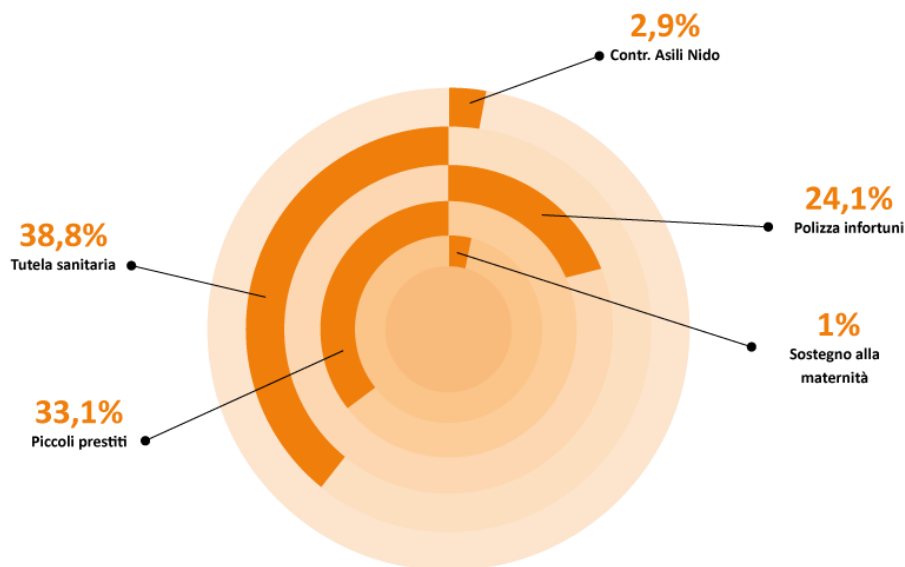
Gli importi erogati lo scorso anno sono stati pari a 7.3 milioni di euro, con un incremento del 26% sul 2015.

La tutela sanitaria ha rappresentato oltre il 38% delle somme erogate, mentre i piccoli prestiti hanno rappresentato circa il 33% dei contributi¹².

¹² Di seguito gli importi massimi per le principali prestazioni (per l'elenco completo si rinvia al sito www.ebitemp.it):

- Contributo asilo nido: €100 mensili, fino al terzo anno di età del bambino;
- Sostegno alla maternità: *una tantum* €2.250 al lordo della ritenuta IRPEF;
- Indennità per infortunio: risarcimento fino ad un massimo di €6.300 in funzione della gravità e della durata dell'infortunio;

Grafico n. 2 - Ripartizione dei contributi erogati, 2016



Fonte: E.Bi.Temp

Nei primi cinque mesi del 2017 le domande presentate sono state oltre 9 mila (di cui il 12% ha riguardato le nuove prestazioni, principalmente il contributo per il trasporto extra-urbano e i buoni libro per i figli), con un aumento di oltre il 40% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

8) Il Fondo di solidarietà bilaterale di settore

A seguito delle modifiche normative introdotte, in materia di ammortizzatori sociali, dalla Legge Fornero (L. n. 92/2012), il settore del lavoro in somministrazione si è dotato, tra i pochissimi in Italia, di un **Fondo di solidarietà bilaterale dedicato**, alimentato con un'aliquota contributiva pari allo 0,30% delle retribuzioni dei lavoratori, a carico delle agenzie¹³.

Il Fondo assicura misure di sostegno al reddito ai lavoratori in somministrazione sia in caso di **sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**, qualora l'azienda in cui sono inviati in missione attivi un ammortizzatore sociale per i dipendenti diretti, sia **in caso di disoccupazione** dei lavoratori somministrati assunti a tempo determinato.

-
- Rimborsi per le spese sanitarie: 100% dei ticket sanitari per visite specialistiche, esami di laboratorio e diagnostica;
 - Prestiti personali: importi fino a €5.000 a tasso zero;
 - Contributo trasporto extra-urbano: 80% del costo dell'abbonamento entro un limite massimo rimborsabile di 150€/mese lordi.

¹³ Il Fondo è oggi disciplinato dall'art. 27 del D. Lgs. n. 148/2015.

Nell'ipotesi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa il Fondo riconosce ai lavoratori in somministrazione un assegno ordinario di importo pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore e la copertura totale della contribuzione previdenziale.

In caso di stato di disoccupazione dei lavoratori somministrati già impiegati con contratto a termine, il Fondo riconosce un contributo a titolo di sostegno al reddito d'importo pari a € 750,00.

9) Le politiche attive del lavoro

Tra le raccomandazioni rivolte recentemente dall'OCSE nell'*Employment Outlook* di Giugno 2017 al nostro Paese¹⁴ vi è quella relativa all'implementazione ed allo sviluppo delle politiche attive.

Con l'introduzione delle politiche attive del lavoro le Agenzie per il lavoro hanno arricchito la propria sfera di azione evolvendo da un modello organizzativo per aree territoriali focalizzato su di un'unica tipologia di cliente (Azienda) tipico delle reti commerciali di ogni impresa di servizi, ad un modello atto a soddisfare due clienti e un utente: il cliente azienda, il cliente ANPAL/Regione e l'utente persona.

Da uno schema, quindi, sostanzialmente gerarchico ad uno con centri di eccellenza e competenza sulla *line* da governare attraverso indicatori chiave di prestazione che permettano di monitorare l'andamento del nuovo processo aziendale.

Il nuovo impianto normativo ha imposto alle ApL di prevedere una nuova offerta di servizi per il lavoro, molto più articolata e guidata dalla domanda.

Sulla base delle previsioni del D. Lgs 150/2015 e tenendo conto dell'esperienza maturata sul campo, le Agenzie offrono oggi un'ampia gamma di servizi, di seguito riepilogati, rivolti ai cittadini interessati dal sistema di politiche attive in via di definizione nel Paese.

¹⁴ *"Le recenti tendenze indicano uno sviluppo positivo, ma per evitare il rischio di un ulteriore aumento della quota di disoccupati di lunga durata l'Italia deve continuare nella strada intrapresa con il Jobs Act e rafforzare le politiche attive. La creazione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive (ANPAL) rappresenta un passo avanti significativo, ma ora la sfida principale è riuscire a coordinare efficacemente le Regioni e assicurare standard minimi comuni. L'assegnazione di personale qualificato ai servizi per l'impiego, la responsabilizzazione delle Regioni e lo sviluppo di un appropriato strumento di profilazione delle competenze sono tra le priorità dell'ANPAL per gestire in maniera efficace l'alto numero di persone in cerca di lavoro", "L'Italia a confronto con gli altri Paesi", OECD Employment Outlook 2017.*

<u>Orientamento di base e sottoscrizione Patto di ricollocazione</u>	
FINALITÀ	Rilevare le informazioni sulle caratteristiche individuali e sullo status occupazionale dell'utente al fine di indirizzarlo verso uno dei Panieri di Servizi per il Lavoro disponibili.
ATTIVITÀ	Raccogliere Informazioni sulla situazione personale [preferenze ed eventuali vincoli (orari, territoriali, economici, di disponibilità)] e professionale dell'utente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Illustrare i servizi disponibili rispondenti ai bisogni rilevati; ▪ Illustrare all'utente le opportunità offerte dal mercato del lavoro locale; ▪ Illustrare all'utente le opportunità offerte dal sistema di istruzione e formazione; ▪ Analizzare le aspettative professionali ed economiche; ▪ Supportare la redazione del Curriculum Vitae (se non disponibile o da aggiornare)
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> • Fissare appuntamento con il servizio di orientamento specialistico e individualizzato; • Rinviare ad altra tipologia di operatore (Ente di Formazione); • Compilare il modulo standard per la raccolta dati sull'utente; • Redigere il CV dell'Utente; Sottoscrivere il Patto di ricollocazione

<u>Servizi - Orientamento Specialistico e Individualizzato</u>	
a. BILANCIO DELLE COMPETENZE	
FINALITÀ	Rilevare e analizzare sistematicamente conoscenze, abilità, esperienze e aspirazioni dell'utente focalizzandosi sui punti di forza e sulle aree di miglioramento con l'obiettivo di ottenere il profilo personale e professionale dell'interlocutore: analisi delle esperienze formative, professionali e sociali e più in generale delle competenze, informali e non formali.
ATTIVITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Somministrare schede di autovalutazione all'utente; • Condividere esiti della compilazione delle schede di autovalutazione. • Supportare la redazione del Curriculum Vitae (se non disponibile o da aggiornare)
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> • Dossier (secondo un Format) di Bilancio delle Competenze. • Dossier delle esperienze, primo <i>step</i> verso un percorso che giunga all'attestazione delle competenze. • È in particolare per i percorsi di mobilità transnazionale che le ApL hanno riscontrato la necessità di sostenere il lavoratore attestandone le competenze e favorendone l'inserimento professionale.

<u>Servizi - Orientamento Specialistico e Individualizzato</u>	
b. CONSULENZA ORIENTATIVA	
FINALITÀ	Supportare l'utente a declinare le azioni necessarie a sviluppare il proprio Piano di Ricollocazione, finalizzato a un esito professionale.

ATTIVITÀ	Costruire una strategia condivisa con l'utente e definire le azioni consequenziali per renderla operativa.
OUTPUT	Dossier di orientamento specialistico.

Accompagnamento al lavoro (<i>Scouting</i> e supporto all'inserimento)	
FINALITÀ	<p>Accompagnamento alla ricerca di una occupazione attraverso due fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Far acquisire all'utente la consapevolezza della centralità di assunzione di un ruolo attivo nel processo di ricerca e trasmettere le conoscenze generali utili relative all'accesso ad una nuova o diversa occupazione; • Affiancare e supportare il destinatario nella elaborazione di un progetto e una strategia per la ricerca attiva del lavoro, per l'individuazione delle opportunità professionali, per la valutazione delle proposte di lavoro e il successivo invio delle candidature.
ATTIVITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione e selezione delle informazioni sul mercato del lavoro utili per impostare una ricerca attiva; • Gestione delle conoscenze, requisiti formativi e attitudinali richiesti per una determinata professione; • Interpretazione delle opportunità veicolate tramite stampa e su siti Internet; • Selezione e utilizzo mirato delle diverse tecniche di ricerca attiva; • Contatti telefonici con le aziende del territorio per l'individuazione delle opportunità; • Costruzione di un archivio di contatti utili: contatti informativi e contatti di lavoro potenziali; • Attivazione del profilo del candidato alle imprese; • Preparazione lettera/e di presentazione, interiorizzazione delle modalità generali di gestione di un colloquio ed analisi dei contenuti specifici di un colloquio di selezione; • Invio candidature alle imprese; • Valutazione delle proposte di lavoro - contatto e/o visita in azienda e progettazione della fase preparatoria per affrontare il colloquio.
OUTPUT	<p>Dossier di <i>scouting</i> contenente le evidenze prodotte durante il servizio: telefonate, archivio contatti, stampa annunci selezionati con rispettive risposte, convocazione a colloqui, eventuali revisioni del cv e/o della lettera di accompagnamento declinata sulle diverse proposte/opportunità esaminate. Il Dossier di <i>scouting</i> è da ritenersi uno strumento identificato come output "transitorio". Se infatti si è strutturato l'accompagnamento come un servizio a risultato, è pur vero che in una prima fase, per le regioni del Sud e/o per utenti con uno svantaggio molto alto, è auspicabili ipotizzare che una parte del servizio in percentuale sia riconosciuta a processo: il dossier è lo strumento per tracciare i servizi erogati e il cui costo potrebbe essere rendicontato in percentuale.</p> <p>Attivazione del contratto di lavoro.</p>

Supporto all'Autoimprenditorialità	
FINALITÀ	Sviluppare un'idea/progetto di business che valuti contesto, opportunità, leve economico-finanziarie processi e modalità di distribuzione del valore
ATTIVITÀ	Elaborazione del progetto di <i>business</i> .
OUTPUT	<i>Business Model</i> .

