

## **Camera dei Deputati**

*COMMISSIONE XI*

*LAVORO PUBBLICO E PRIVATO*

*Disegno di legge di Conversione in legge del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese" (Atto Camera 2208).*

### **Audizione Assolavoro**

*Roma, 31 marzo 2014*

Illustre Presidente, Onorevoli Deputati,

esprimiamo in primo luogo al Presidente e a tutta la Commissione i nostri ringraziamenti per l'odierna convocazione, che testimonia il riconoscimento del ruolo sempre più importante assunto dalle Agenzie per il lavoro nel nostro mercato del lavoro, sia sul versante della flessibilità in entrata "di qualità" che nella costruzione di un mercato del lavoro più efficiente ed equo.

Le Agenzie sono oggi **un'infrastruttura del mercato del lavoro** - con i loro 2500 sportelli operativi su tutto il territorio nazionale - a **disposizione delle Aziende per sostenerle in questa difficile crisi**, incrementandone i livelli di efficienza e produttività; **dei lavoratori**, prendendo in carico i candidati a missione e moltiplicando le occasioni di lavoro con una forma di impiego garantita; **del Paese**, sia sul versante del gettito contributivo assicurato **che della lotta al lavoro nero e sottopagato**.

Il ruolo delle Agenzie si è affermato a livello mondiale ed europeo come **elemento stabilizzante in un mercato del lavoro sempre più volatile e fortemente condizionato dalla variabilità** dei cicli economici e dalla conseguente tensione tra creazione e distruzione di posti di lavoro.

Nell'ambito di queste dinamiche macroeconomiche, oramai strutturali, il ruolo delle Agenzie per il lavoro è determinante sia per **migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**, sostenendo il livello di partecipazione al mercato del lavoro, che **per ridurre le due dimensioni della disoccupazione**: quella strutturale (con la creazione di nuovi posti di lavoro e nuove competenze) e quella frizionale (agevolando l'incontro di domanda e offerta di lavoro)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La somministrazione di lavoro crea occupazione: negli Stati Uniti le Agenzie per il Lavoro hanno fornito 401.000 nuovi posti di lavoro nel 2010. In Europa, dal punto più basso della crisi economica del 2009, il settore ha messo a disposizione, fino alla metà del 2011, almeno 900.000 nuovi posti di lavoro, in aggiunta ai 3 milioni di lavoratori in somministrazione che hanno mantenuto la propria occupazione nel corso della crisi. Ciò si aggiunge alla performance registrata tra il 2002 e il 2007, quando sono stati realizzati 1,3 milioni di nuovi posti di lavoro.

Al contempo le Agenzie per il lavoro **riducono il *gap* temporale tra ripresa e creazione di posti di lavoro aiutando le imprese ad adeguarsi meglio e più rapidamente ai cicli economici** <sup>2</sup>.

Accanto a queste evidenze empiriche di carattere internazionale vanno in questa sede ricordate le **peculiarità dell'Ordinamento del nostro Paese** che prevede - **va sottolineato per le sole Agenzie per il lavoro - un severo regime autorizzatorio e stringenti requisiti** (che devono permanere sia in fase di *start up* che per tutta la vigenza dell'autorizzazione) che rappresentano (opportunamente) **uno *standard* di riferimento a livello europeo**.

Intendiamo riferirci, in particolare, ai requisiti di onorabilità per gli amministratori e i dirigenti e di professionalità per tutti gli operatori di filiale (i cui *curricula* sono comunicati al Ministero del Lavoro), al deposito cauzionale per i primi due anni (350 mila euro) a garanzia dei crediti dei lavoratori e, negli anni successivi, alla stipula di una fidejussione di analogo valore, all'obbligo di presenza con proprie filiali in almeno quattro Regioni, all'organizzazione tecnico professionale che deve essere idonea allo svolgimento dell'attività oggetto dell'autorizzazione (e che non può, opportunamente, essere oggetto di transazione commerciale), ai diversi obblighi di interconnessione informatica con banche dati ed altro ancora.

Auspichiamo che in questa stagione **riformatrice che si apre questa "infrastruttura di legalità"** (2500 sportelli, 10.000 addetti) possa ancor di più essere messa a disposizione del Paese, delle Aziende e dei lavoratori **e si creino i giusti spazi di ascolto delle istanze delle Agenzie**.

---

<sup>2</sup> Ulteriori evidenze empiriche dimostrano che: 1) rispetto al tasso complessivo di occupazione, la somministrazione torna a crescere alcuni mesi prima della ripresa, 2) esiste una relazione diretta tra la crescita del numero di somministrati e quella del Pil; 3) alla domanda "Per quale motivo ti sei rivolto a un'Agenzia per il Lavoro?", il 60% dei somministrati francesi risponde "per trovare rapidamente lavoro", 4) la maggior parte dei somministrati di Regno Unito (66%), Polonia (60%), Paesi Bassi (58%) e Belgio (52%) sono d'accordo con la seguente dichiarazione: "Il lavoro in somministrazione aiuta ad avere una vita più equilibrata".

Sotto questo profilo, nel momento in cui guardiamo con attenzione **a ciò che accade negli altri Paesi Europei** che presentano assetti del mercato del lavoro più avanzati e moderni del nostro, non può essere ignorato il fatto che **in Italia il tasso di penetrazione della somministrazione** si attesta ancora **intorno all'1%**, a fronte del **3.6% che si registra in Inghilterra, del 2.6% in Olanda, del 2.2% in Francia e del 2% in Germania.**

**Circa 12 milioni di lavoratori** in Europa, ogni anno, si avvalgono dei servizi delle agenzie per il lavoro per entrare o rientrare nel mercato del lavoro, cambiare occupazione, accrescere le proprie competenze o passare a posizioni a tempo indeterminato.

Il necessario sviluppo dei volumi della somministrazione di lavoro – principale strumento di *placement* per le nostre Aziende – va poi ulteriormente sostenuto in questo momento congiunturale nel quale le Agenzie sono chiamate in causa non solo sul versante della flessibilità **in entrata tutelata e garantita** (la somministrazione di lavoro è assistita, come noto, dal principio di parità di trattamento economico e normativo) ma anche delle **politiche attive del lavoro**, intese come insieme **di strumenti idonei ad accompagnare le persone nelle fasi di transizione della loro vita lavorativa ad uscire dallo stato di disoccupazione-inoccupazione ovvero di meri percettori di ammortizzatori passivi.**

L'attuale capacità delle Agenzie di fornire un contributo concreto all'incremento del collocamento di persone non occupate è da riferirsi oltre alle attività di *placement* anche alla qualità della **presa in carico dei cittadini** che possono così avvalersi dell'intera gamma dei servizi erogabili da strutture che operano con personale qualificato in regime di accreditamento sia nazionale che regionale.

Si tratta, in particolare, della **valutazione puntuale delle competenze** possedute, del loro incremento mediante **formazione mirata (e gratuita),**

**dell'orientamento e della motivazione al lavoro:** tutte attività che quando sono gestite all'interno di un percorso progettato e gestito dallo **stesso operatore** (Agenzia), piuttosto che parcellizzato fra strutture diverse, producono **un risultato quantitativamente e qualitativamente incrementale e ben misurabile da parte delle PP.AA .**

A riprova di ciò non è certo un caso se in questi anni si sono moltiplicate le occasioni di partecipazione diretta del sistema delle Agenzie rappresentate da Assolavoro a numerosissimi programmi pubblici di politica attiva del lavoro, realizzati sulla base di specifiche intese con gli Enti Locali di riferimento (Province, Regioni) <sup>3</sup>.

In questi **Accordi di partenariato** si è favorita l'integrazione di progettualità, di iniziative e di risorse anche economiche, sperimentando con successo l'utilizzo dei meccanismi della flessibilità, **e in particolare del contratto di somministrazione come strumento di politica attiva specie per il primo ingresso al lavoro dei giovani e per il reingresso e/o per la ricollocazione di donne e di lavoratori in posizione di svantaggio.**

E', tra l'altro, imminente l'avvio della **Youth Guarantee** che rappresenterà un ulteriore terreno sul quale le Agenzie potranno mettere **in campo le proprie capacità di accompagnamento delle persone verso il lavoro o il loro inserimento/reinserimento in un percorso di studio.**

---

<sup>3</sup> Sono stati sottoscritti ad oggi diversi Accordi a livello territoriale: 8 marzo 2010, Accordo Regione Veneto, Assolavoro, Parti Sociali per la realizzazione di interventi di politica attiva e misure a sostegno a favore dei lavoratori in somministrazione; 3 agosto 2010, Accordo Assolavoro, Parti Sociali per la realizzazione di un progetto integrato di politica attiva del lavoro cofinanziato dalla Provincia di Torino e dal Fondo Forma.Temp.; 8 novembre 2010, Convenzione Quadro Regione Campania – Assessorato al Lavoro e Formazione e Assolavoro per l'attivazione di misure di politica attiva e di misure di sostegno finanziate dalla Regione Campania in favore di soggetti appartenenti a particolari categorie; 23 febbraio 2011, Protocollo di Intesa tra Provincia di Bologna, Forma.Temp., Assolavoro e Parti Sociali per una collaborazione pubblico/privato per favorire l'integrazione dei servizi per il lavoro e l'occupazione; 7 aprile 2011, Accordo Regione Marche - Assolavoro inerente l'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego; 27 aprile 2011, Protocollo di Intesa tra Provincia di Firenze, le Organizzazioni Sindacali territoriali e Assolavoro in merito alla realizzazione di un progetto sperimentale integrato di politica attiva del lavoro. Tra le varie iniziative alle quali le Agenzie prendono parte va poi ricordata, tra le altre, la Dote Unica Lavoro della Regione Lombardia.

Anche sul versante del **sistema delle relazioni industriali e del Dialogo Sociale la somministrazione di lavoro in Italia si pone all'avanguardia** con uno standard tra i più avanzati a livello europeo.

Non a caso con il recente accordo di rinnovo del CCNL di settore <sup>4</sup> è stata introdotta la sperimentazione di un nuovo istituto (**MOG: Somministrazione con Monte Ore Garantito**) che introduce una modalità di impiego, flessibile e sperimentale, **volta a ricondurre talune tipologie contrattuali "precarie", occasionali o accessorie** (lavoro intermittente, ripartito, a progetto, occasionale o accessorio) **nell'ambito della somministrazione di lavoro in quanto forma contrattuale unanimemente ritenuta più tutelante e garantita** <sup>5</sup>.

**Il tema della lotta alla "precarietà" e ad ogni forma di illegalità** - principalmente nei confronti del "lavoro nero" ma in generale verso tutte le altre forme di lavoro prive di tutele e sottopagate - **rappresentano un punto fermissimo dell'azione di Assolavoro e delle Parti sociali di settore**: è proprio nei periodi di crisi economica, quando il ricorso a forme di lavoro "precarizzanti" diviene più ricorrente che questo fenomeno va combattuto con forza.

Anche per questo motivo riteniamo essenziale il maggior riconoscimento del ruolo **delle Agenzie e della somministrazione di lavoro** come argine a quella concorrenza sleale sul costo del lavoro che

---

<sup>4</sup> Il CCNL delle Agenzie per il Lavoro (recentemente rinnovato con l'accordo del 27 febbraio 2014), ha confermato il proprio articolato sistema di tutele, e di vero e proprio *welfare* interno attuato tramite il fondo bilaterale Ebitemp, che prevede, tra l'altro, misure di sostegno al reddito per i lavoratori, misure di sostegno per la maternità, una tutela sanitaria per il lavoratore e i suoi familiari, la tutela infortunistica con indennità integrativa a quella Inail, un contributo per asilo nido riconosciuto alla lavoratrice, l'accesso al credito fino a 10.000 euro per prestiti senza garanzie e con interessi in parte coperti dalla bilateralità e la previdenza integrativa.

<sup>5</sup> In via *sperimentale* vengono individuati i settori *del Turismo, GDO, Alimentare, Agricoltura, TLC, Logistica e Servizi alla persona nei quali* è possibile stipulare contratti di lavoro a tempo determinato di durata minima di 3 mesi con garanzia al lavoratore di una *retribuzione minima pari al 25% su base mensile* dell'orario di lavoro normale *a tempo pieno* applicato presso l'azienda utilizzatrice. *L'orario e/o il giorno della prestazione dovranno essere comunicati al lavoratore al massimo entro 24 ore dall'inizio dell'attività stessa* e il lavoratore, *solo nell'ambito delle fasce orarie di riferimento e nell'ambito del monte ore minimo* previsto dal contratto di lavoro, dovrà prestare la propria disponibilità alla chiamata.

danneggia in primo luogo le Aziende sane oltre che le persone. Tutte le iniziative tese a sostenere le forme di occupazione regolare e a debellare **quelle irregolari, sommerse, sottopagate e “precarizzanti” trovano, pertanto, il pieno sostegno delle Agenzie per il Lavoro associate ad Assolavoro.**

\* \* \*

Nel merito del provvedimento esprimiamo, in termini generali, un **giudizio favorevole sul dichiarato obiettivo del Governo di favorire nuova occupazione** e sull'impostazione complessiva del Decreto Legge n. 34/2014. La valutazione positiva nasce in primo luogo **dal corretto inserimento nel decreto-legge 34/2014 della somministrazione di lavoro**, con ciò riconoscendo il giusto valore di questo istituto quale unico contratto “*flexicuro*” presente nell'ordinamento.

Il decreto-legge 34/2014 rappresenta tuttavia solo **il primo tassello di un impianto riformatore più complessivo** che in queste ore sta prendendo forma con l'annunciata presentazione in Parlamento da parte del Governo del disegno di legge delega per la riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali.

In questa nuova stagione di riforme auspichiamo sia giunto il momento per la somministrazione **di trovare una propria organica ed autonoma disciplina** superando l'approccio parcellizzante degli ultimi interventi normativi, caratterizzati da una mancanza di visione complessiva da parte del Legislatore sia della natura giuridica e fattuale della somministrazione (istituto diverso rispetto al contratto a termine) che del ruolo svolto dalle Agenzie per il lavoro.

**E' giunto il momento**, e l'annunciato disegno di legge delega è un'opportunità in questo senso, **che la somministrazione di lavoro trovi una “casa normativa” propria.**

In questa prospettiva chiediamo al Legislatore di valutare con attenzione, **già in sede di conversione del decreto-legge 34/2014**, il nuovo equilibrio tra le diverse tipologie assunzionali (“flessibilità in entrata”) che si verrà a creare sia con il provvedimento all’esame che con quelli annunciati, **facendosi quindi carico di scongiurare non desiderati e non desiderabili effetti di “cannibalizzazione”** da parte di forme contrattuali meno tutelanti nei confronti di quelle più garantite.

Da questo punto di vista la somministrazione può **agevolmente rappresentare il terreno ideale per offrire alle Aziende la flessibilità in più di cui hanno bisogno senza ridurre le garanzie dei lavoratori.**

Questo perché nella somministrazione il **datore di lavoro-Agenzia è titolare di uno specifico interesse** a prendere in carico il candidato/lavoratore, a moltiplicare le sue occasioni di lavoro, a dotare le persone delle competenze che consentano loro di progredire durante la loro vita lavorativa e le aiutino a trovare un nuovo posto di lavoro.

In questa dinamica il lavoro tramite agenzia costituisce uno snodo centrale, perché da un lato può soddisfare le esigenze di flessibilità delle aziende, dall’altro raggruppa in sé varie prerogative riconducibili al concetto di “occupabilità” e di sostegno, elementi intrinseci e pilastri della *flexicurity*. Come ricordato in precedenza il lavoratore temporaneo assunto dall’Agenzia può, **a differenza del lavoratore assunto direttamente dall’Azienda con un “semplice” contratto a termine**, ottenere gratuitamente una valutazione della propria condizione professionale e di competenze, rapportandola alla prospettive occupazionali del territorio, percorsi di formazione e riqualificazione, la condivisione delle occasioni lavorative in corso.

L’esigenza di valorizzare la somministrazione **in termini differenziali rispetto alle altre forme di flessibilità** è tuttavia affermata, oltre che dai dati di natura fattuale ricordati, anche dalla vigente normativa comunitaria che **distingue nettamente la somministrazione di lavoro dal**



**contratto di lavoro a termine** disciplinando i due istituti con due distinte Direttive (rispettivamente la Direttiva 1999/70/CE e la Direttiva 2008/104/CE) **che si pongono finalità diverse, se non opposte** <sup>6</sup>.

**La prima Direttiva pone infatti al Legislatore nazionale specifici limiti all'utilizzo del contratto a tempo determinato "per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti"; la seconda, viceversa, promuove il lavoro in somministrazione imponendo agli stati membri il riesame delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro tramite Agenzia** <sup>7</sup>.

L'ordinamento europeo riconosce da tempo il ruolo del lavoro tramite agenzia interinale (la nostra somministrazione di lavoro) nel dare corpo al concetto di *flexicurity* europea (Strategia di Lisbona del 2000) intesa come piano integrato volta a promuovere contemporaneamente la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro.

Ci auguriamo che il Legislatore nazionale sappia fare altrettanto.

### Allegato tecnico

---

<sup>6</sup> Il radicalmente diverso trattamento tra i due istituti è rinvenibile nella stessa Direttiva 2008/104/CE secondo la quale *" il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato"*.

<sup>7</sup> Applicazione concreta della distinzione tra i due istituti è la recente Sentenza della Corte di Giustizia Europea dell'11 aprile 2013, nell'ambito della quale il Giudice comunitario sancisce che i limiti alla reiterazione dei contratti a tempo determinato non si applicano "né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un'agenzia di lavoro interinale né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra tale lavoratore e un'impresa utilizzatrice".

*Allegato Tecnico*

# La somministrazione di lavoro

## I PROTAGONISTI DEL SETTORE

### 1. **Assolavoro**

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

Riunisce le Agenzie per il Lavoro (ApL) che producono circa l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro (pari a 5.7 miliardi di euro nel 2012) e contano in tutta Italia circa 2.500 filiali.

L'Associazione nasce per garantire alle ApL standard più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

È riconosciuta quale Parte Sociale e interviene stabilmente alle audizioni convocate dal Governo e dagli Organismi Parlamentari, per contribuire alla fase di elaborazione sia di nuove normative, sia di indagini conoscitive sul mercato del lavoro.

Assolavoro aderisce a Confindustria e rappresenta l'espressione italiana dell'Eurociett, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

### 2. **Gli enti bilaterali e la previdenza integrativa**

Gli enti bilaterali sono enti privati costituiti dai sindacati e dai datori di lavoro per disposizioni di legge o contrattuali nell'ambito di determinati settori di lavoro. Due sono quelli attivi nell'ambito della somministrazione di lavoro: Ebitemp e Forma.Temp.

Con Ebitemp la somministrazione si è dotata di uno strumento capace di garantire ai lavoratori prestazioni integrative, realizzando in questo modo un vero e proprio mini-Welfare di settore.

Forma.Temp, invece, è il fondo, alimentato da risorse private provenienti dalle Apl, destinato alla formazione dei lavoratori in somministrazione.

Dal 2011 il settore si è dotato di un fondo di previdenza integrativa dedicato: Fontemp.

### **3. Forma.Temp**

**Forma.Temp** è il Fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione costituito da Assolavoro, le organizzazioni sindacali dei lavoratori somministrati (Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, UilTem.p@) e le tre Confederazioni Sindacali (Cgil, Cisl e Uil).

Il Fondo, alimentato dalle risorse versate dalle Agenzie per il Lavoro - 4% su retribuzioni complessive - è stato autorizzato all'esercizio delle attività con Decreto del Ministero del Lavoro il quale esercita sullo stesso un potere di vigilanza e controllo.

Tutti i corsi di formazione finanziati da Forma.Temp sono a titolo gratuito e non prevedono quote di alcun genere a carico dei partecipanti.

È fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere, o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dai lavoratori.

Per poter frequentare i corsi è necessario recarsi presso un'Agenzia per il Lavoro, informarsi dell'offerta formativa e, se iscritti all'Agenzia, candidarsi per la selezione ai corsi gratuiti presentando il proprio curriculum vitae.

Forma.Temp, nel corso del 2012, ha finanziato 26.502 progetti formativi per un totale di oltre 128 milioni di euro. I partecipanti ai corsi sono circa 200 mila.

### **4. Ebitemp**

**Ebitemp** è l'Ente Bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo, costituito attraverso un accordo contrattuale tra Assolavoro e le organizzazioni sindacali Felsa Cisl, Nidil Cgil e UilTem.p@. Non ha fini di lucro ed è attivo sia a favore dei lavoratori che delle agenzie.

In un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva e occupazionale del settore, Ebitemp svolge una duplice funzione:

- ✓ Servizio per la gestione della bilateralità e dei diritti sindacali nel settore del lavoro in somministrazione;
- ✓ Tutela e protezione dei lavoratori in regime di somministrazione attraverso interventi di sostegno al reddito e altre prestazioni definite dalla contrattazione nazionale.

Per conseguire i propri scopi, Ebitemp si avvale del contributo a carico delle Agenzie per il Lavoro, nella misura prevista dalla contrattazione tra le parti. Grazie a questo strumento la somministrazione si avvale di un vero e proprio sistema di “mini welfare” che va dai prestiti personali al sostegno per la maternità, fino alla tutela sanitaria integrativa.

Nel 2012 Ebitemp ha erogato 9,46 milioni di euro per la prestazioni di welfare previste dal CCNL, con un aumento del 9% rispetto al 2011. Tali risorse sono state destinate per il 31% alle prestazioni in caso di infortunio, per il 19,5% ai piccoli prestiti, per il 17% alla Tutela Sanitaria Integrativa. Quote vicine all’1% sono state destinate al sostegno alla maternità e ai sussidi per l’asilo nido.

## **5. Fontemp**

**Fontemp** è il fondo pensione complementare negoziale per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, il cui scopo è erogare trattamenti pensionistici complementari del sistema previdenziale obbligatorio. È stato istituito a seguito del contratto collettivo nazionale dei lavoratori in somministrazione, sottoscritto il 24 luglio 2008 dall’Associazione nazionale per le agenzie per il lavoro (Assolavoro), dalla Federazione lavoratori somministrati autonomi atipici (FeLSA Cisl), dalla Nuove identità di lavoro (NidiL CGIL) e dalla Categoria nazionale dei lavoratori temporanei autonomi atipici e a partita Iva (UIL Tem.p@). È

iscritto all'albo numero 163 della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP).

## **LA SOMMINISTRAZIONE IN ITALIA NEL 2013. PRIMI DATI**

I lavoratori in somministrazione mensilmente occupati nel 2013 sono 277 mila: il 4,5% in più rispetto al 2012 (quando erano 265 mila). La curva si conferma in crescita mese su mese: a dicembre 2013 il numero medio di occupati è stato di 279 mila persone, il 6,5% in più rispetto a dicembre 2012. Cresce anche la percentuale relativa al rapporto fra occupazione in somministrazione e occupazione totale che nel 2013 è pari all'1,28% contro l'1,19 di dicembre 2012.

## **LA SOMMINISTRAZIONE IN ITALIA NEL 2012**

### **I principali indicatori**

I lavoratori italiani in somministrazione nel 2012 sono quasi 470 mila, gli equivalenti a tempo pieno oltre 207 mila. Le missioni avviate sono oltre 1 milione 125 mila con durata media di 48,8 giorni.

L'incidenza dell'occupazione in somministrazione nel mercato del lavoro italiano è passa dallo 0,9% del 2009 all'1,15% del 2012 (dati Ebitemp).

Il fatturato complessivo delle Agenzie è di circa 5,7 miliardi di euro.

### **Caratteristiche della domanda**

Nel 2012 la domanda di somministrazione è trainata dall'industria manifatturiera, settore dove trovano occupazione oltre 100 mila equivalenti a tempo pieno. Segue il comparto dell'informatica e servizi alle imprese con 39 mila equivalenti.

La domanda proviene principalmente da aziende di grandi dimensioni ma cresce la quota di pmi che inizia a rivolgersi alle ApL per la ricerca di manodopera.

### **Caratteristiche dell'offerta**

Nel 2012 i nuovi ingressi sono oltre 35 mila, il 77% è costituito da persone con meno di 30 anni. Gli over 40 rappresentano il 27,3% dei lavoratori in somministrazione, il 21,7% è costituito da giovani tra i 18 e i 24 anni, il 20,2% ha tra i 25 e i 29 anni.

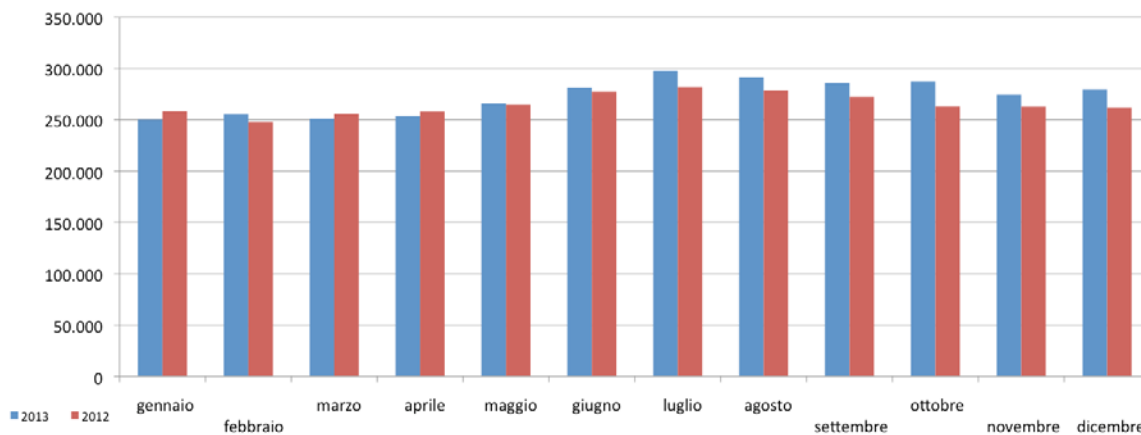
Il 55,4% dei lavoratori in somministrazione è uomo. Molto alta, conseguentemente, è la percentuale di donne.



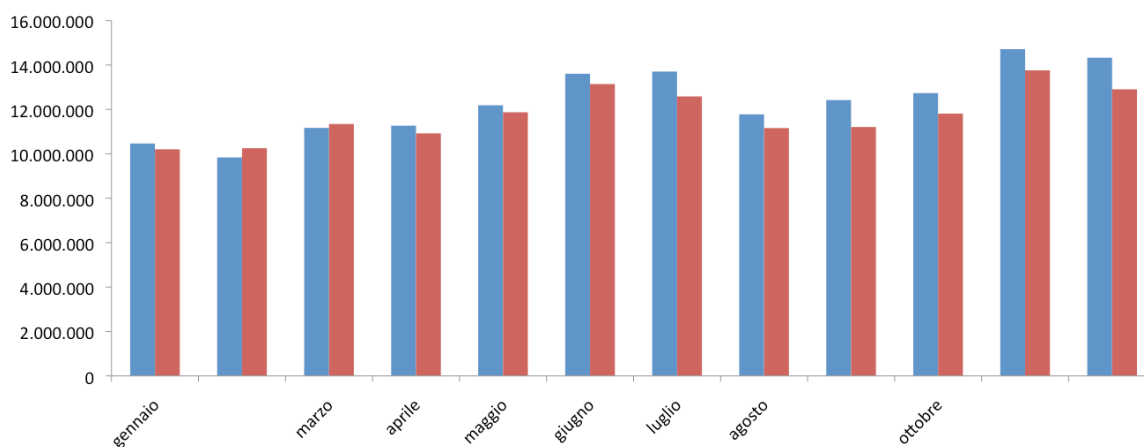
## Appendice – Tavole



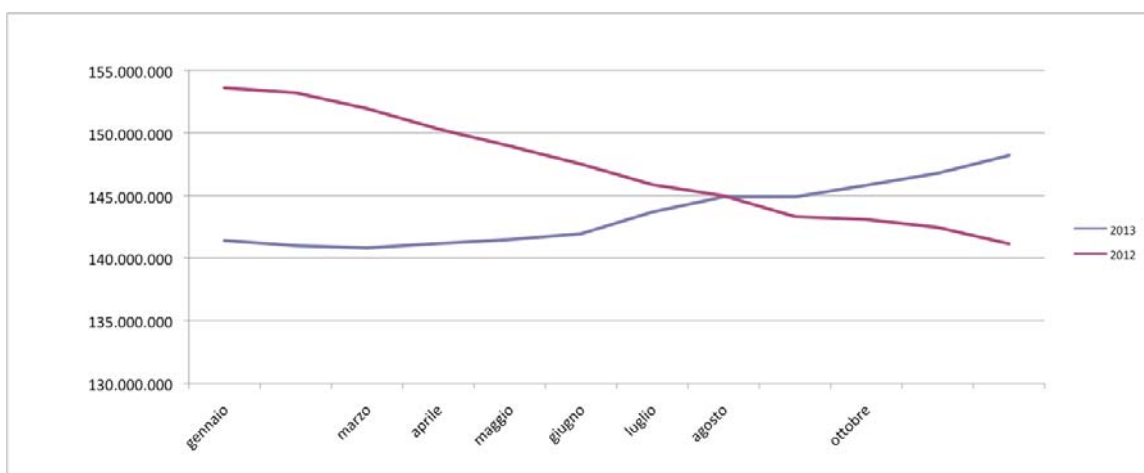
### Andamento Mensile Numero Lavoratori (Fonte: Forma.Temp)



### Andamento Mensile Contributi 2012 – 2013 (Fonte: Forma.Temp)



### Media Mobile Contributi 2012 – 2013 (Fonte: Forma.Temp)



**La somministrazione in Italia nel 2012 (fonte. Ebitemp)**

<b>Assicurati netti INAIL</b>	469.995
<b>Missioni Avviate</b>	1.125.435
<b>Equivalenti a tempo Pieno</b>	207.254
<b>Nuovi ingressi</b>	35.321
<b>Durata missione (giornate retribuite)</b>	48,8

**Forma.Temp, dati 2012**

<b>Indicatore</b>	<b>Valore</b>
Progetti formativi	26.502
Allievi	199.089
Investimenti (euro)	128.635879

**Lavoratori somministrati per classe di età**

	<b>Assicurati netti INAIL</b>	<b>Equivalenti a tempo Pieno</b>	<b>Missioni Avviate</b>	<b>Nuovi ingressi</b>
<b>FINO A 17</b>	192	46	245	143
<b>18 - 24</b>	102.157	37.975	234.057	21.126
<b>25 - 29</b>	95.143	42.545	206.880	5.919
<b>30 - 34</b>	77.391	36.367	172.423	2.398
<b>35 - 39</b>	66.792	31.559	162.304	1.627
<b>40 - 49</b>	91.976	42.346	248.579	2.711
<b>50 - 64</b>	35.623	16.099	99.070	1.343
<b>65 E OLTRE</b>	721	316	1.877	54

<b>Lavoratori somministrati per genere</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>2012</b>	260.489	209.506	469.995	55,4%	44,5%