



ASSOLAVORO
Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro



IL LAVORO CHE VERRÀ E IL RUOLO DELLE AGENZIE

**LE PROPOSTE DI ASSOLAVORO PER
POLITICHE ATTIVE VINCENTI**

CARTELLA STAMPA

OTTOBRE 2021

Sommario

LO SCENARIO	3
LE AGENZIE PER IL LAVORO: UN SETTORE RESILIENTE	4
LA PRO-CICLICITA' DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	5
LA SOMMINISTRAZIONE CONTRIBUISCE ALLA OCCUPABILITÀ DEI LAVORATORI.....	6
LA FORMAZIONE ORIENTATA AL RISULTATO	7
LE DICHIARAZIONI DEL PRESIDENTE DI ASSOLAVORO, ALESSANDRO RAMAZZA	8
ASSOLAVORO.....	9
GRAFICI	10
DIECI PROPOSTE DI ASSOLAVORO PER POLITICHE ATTIVE VINCENTI.....	13

LO SCENARIO

La pandemia da Covid-19 ha determinato nel 2020 una contrazione dell'economia globale senza precedenti, causando impressionanti ripercussioni anche sul mercato del lavoro.

Una serie di processi già in atto hanno subito un'imponente accelerazione, portando alla luce **rilevanti fragilità del sistema** e costringendo a nuove modalità di lavoro per le quali spesso non si era preparati.

All'emergere di nuove professionalità, inoltre, con maggiori competenze e un più netto orientamento all'innovazione e al digitale, ha fatto eco un progressivo indebolimento di quelle categorie di lavoratori più fragili e con competenze meno specialistiche, accentuando un divario già esistente.

Alla luce delle dinamiche emergenti, pertanto, si rende necessario rispondere con prontezza alle esigenze, sottolineate anche nel **B20 Final Communiqué** presentato lo scorso 8 ottobre, di adeguare le competenze dei lavoratori alle future rivoluzioni industriali, di migliorare le politiche del lavoro per guidare la produttività e la crescita e di garantire opportunità di impiego e politiche di inclusione quanto più estese.

Queste sfide andranno anzitutto affrontate partendo dalla convinzione che la formazione, come strumento a servizio di politiche attive efficaci, è la chiave di volta necessaria e vincente per reagire ai cambiamenti in atto. Attraverso la formazione, costruita sulle reali esigenze delle aziende, si può infatti ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, favorire un continuo aggiornamento delle competenze, affrontare le transizioni in ambito occupazionale con tutele effettive, rendere più competitive le singole professionalità, le imprese, il sistema Paese.

Le Agenzie per il Lavoro giocano un ruolo fondamentale nella guida dei cambiamenti in atto. Grazie al potente sistema di formazione professionale mirata all'*employability* dei lavoratori, la somministrazione può considerarsi in Italia una *best practice*.

Ed è partendo dall'esperienza maturata e dai risultati ottenuti in oltre 20 anni di attività che, attraverso le 2.500 filiali distribuite sull'intero territorio nazionale e le oltre 10mila professionalità impiegate nei propri uffici, le **Agenzie per il Lavoro si pongono al servizio della ripartenza del Paese.**

LE AGENZIE PER IL LAVORO: UN SETTORE RESILIENTE

Grazie alla capacità di intercettare in anticipo le richieste del mercato del lavoro, i dati sulla somministrazione nell'anno della pandemia evidenziano una **decisa resilienza del settore soprattutto rispetto alle altre forme di lavoro** esposte senza protezione ai colpi della crisi.

I dati dell'Osservatorio Assolavoro DataLab sottolineano infatti un calo nella media annua di "appena" il 6,7% degli occupati in somministrazione nel 2020 rispetto al 2019, contro una caduta dell'occupazione media mensile sempre su base annua di tutti gli occupati a tempo determinato pari all'11,7%.

Nonostante inizialmente la somministrazione abbia seguito il *trend* del mercato del lavoro, dimostrando un calo in linea con quello delle altre forme contrattuali, infatti, grazie alla capacità di rispondere *on time* alle nuove esigenze, negli ultimi mesi dell'anno la ripresa è stata più rapida e già **a partire dai primi mesi del 2021 il lavoro in somministrazione ha superato i livelli pre-Covid**. I lavoratori in somministrazione sulla base delle posizioni contributive Forma.Temp, nell'anno del Covid, si attestano in media sulle 383 mila unità al mese.

Nel corso della fase più acuta della pandemia e anche in quelle successive il settore delle Agenzie per il Lavoro ha posto in atto, nel dialogo costante tra Assolavoro e sindacati di categoria, grazie all'attivismo degli Enti Bilaterali di settore (FormaTemp, Ebitemp) un sistema di protezione e di tutele che non ha eguali in altri comparti.

I lavoratori tramite Agenzia, durante l'emergenza, hanno potuto godere di un **robusto sistema di ammortizzatori sociali**, che ha fatto sì che ricevessero puntualmente tutti i trattamenti di integrazione salariali previsti, senza mai un ritardo.

Nel 2020, grazie al Fondo di Solidarietà di settore, sono stati erogati circa 330 milioni di ammortizzatori Covid per oltre 460.000 trattamenti, e sono stati investiti oltre 15 milioni di Euro per sostegni al reddito riguardanti 15.000 lavoratori.

Oltre alla puntualità garantita dal fondo Forma.Temp, i lavoratori in somministrazione colpiti dalla pandemia, grazie all'ente bilaterale Ebitemp, hanno potuto godere di una serie di **prestazioni di welfare aggiuntive** attivate proprio in considerazione degli impatti della crisi. Tra queste troviamo un rimborso spese eccezionale per baby sitter o collaboratori familiari, un contributo per ricoveri ospedalieri per positività al covid-19, una indennità per isolamento domiciliare dovuto al covid-19, un contributo per la riabilitazione respiratoria, l'integrazione della prestazione "contributo asilo nido", il contributo per congedo

parentale per emergenza covid-19, il rimborso spese per acquisti informatici destinati ai lavoratori con attività di lavoro in smart working, il contributo per acquisto di materiale informatico legato a didattica a distanza per lavoratori iscritti a corsi serali, ad un corso legale di laurea o con contratti di apprendistato di I e III livello, ed un contributo per l'acquisto di materiale informatico per la didattica a distanza.

Queste prestazioni, durante la pandemia, hanno affiancato le prestazioni ordinarie erogate da Ebitemp. Nel 2020 l'ente ha investito in *welfare* oltre 9,5 milioni di Euro, con circa 40.000 richieste pervenute da più di 18.000 lavoratori.

Grazie al moderno dialogo sociale del settore, al potente sistema di Welfare garantito da Ebitemp, e a Forma.Temp, il settore della somministrazione si è rivelato, pertanto, resiliente agli effetti della pandemia e capace di rispondere in maniera straordinaria alla crisi.

Nel suo **Outlook 2020 l'Ocse** ha riconosciuto come *best practice* le attività poste in essere dal settore delle Agenzie per il Lavoro per fronteggiare la crisi, e a dicembre 2020, la World Employment Confederation, ha assegnato, per le stesse ragioni, un riconoscimento internazionale ad Assolavoro.

LA PRO-CICLICITA' DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Esiste una forte correlazione tra l'andamento tendenziale dell'occupazione in somministrazione sia con quello dell'occupazione in generale sia con l'andamento del PIL del Paese. Come riscontrato nella ricerca dell'Università di Roma Tre presentata il 19 ottobre 2021, nelle fasi di crescita del PIL italiano, la somministrazione ha mostrato variazioni tendenziali superiori a quelle del lavoro a tempo determinato non somministrato.

A fasi di crescita della domanda del lavoro corrispondono crescite più che proporzionali nella domanda in somministrazione. Specularmente, in fasi recessive l'impatto risulta essere ugualmente amplificato, come nel caso del periodo 2018-2019 – acuito oltremodo dagli interventi del c.d. Decreto Dignità – o nella fase più acuta della pandemia.

L'attuale forte ripresa del mercato del lavoro e i dati positivi che emergono sull'intera platea dei contratti si riflettono dunque anche sulla somministrazione: i recenti dati confermano infatti il *trend* positivo già in atto a partire dagli ultimi mesi del 2020.

L'andamento della somministrazione nel primo trimestre 2021 è tornato in linea con quello del 2019, e nel mese di luglio 2021 la somministrazione ha registrato un dato storico toccando quota **500mila lavoratori in somministrazione**, ovvero il dato medio mensile più alto mai registrato.

Di particolare rilievo è poi l'incremento nel tempo, sia attraverso nuove attivazioni che attraverso trasformazioni di contratti già in essere, della quota di lavoratori assunti dalle Agenzie per il Lavoro a tempo indeterminato: poco meno di 100 mila in media nell'ultimo anno di riferimento¹. Di questi il 66% è di sesso maschile. Il peso dei contratti a tempo indeterminato sul totale dei contratti di somministrazione è maggiore per gli uomini (29.1%) e minore per le donne (23.9%). Per ambo i generi, la maggior parte dei lavoratori così contrattualizzati si concentra tra i 25 e i 34 anni (35.2%).

Almeno 1 lavoratore su 4 in somministrazione ha perciò un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un'Agenzia per il lavoro.

LA SOMMINISTRAZIONE CONTRIBUISCE ALLA OCCUPABILITÀ DEI LAVORATORI

Come emerge dalla ricerca dell'Università di Roma Tre, la somministrazione contribuisce, più dell'occupazione diretta a termine, alla occupabilità dei lavoratori.

La probabilità di rioccupazione entro 30 giorni dei lavoratori in somministrazione è particolarmente elevata (il 55%) e quasi doppia rispetto a quella dei contratti a termine non in somministrazione. La somministrazione rappresenta, dunque, uno strumento efficace, capace di promuovere nuove occasioni di lavoro successive alla prima occupazione.

Le distanze risultano significative anche per intervalli di tempo più ampi, entro 90 giorni la rioccupazione riguarda meno della metà dei lavoratori direttamente assunti dalle imprese (47.7%) a fronte del 68.9% dei lavoratori in somministrazione.

Ciò evidenzia una maggiore probabilità dei lavoratori in somministrazione di trovare un altro lavoro rispetto agli altri dipendenti diretti a termine.

La somministrazione rappresenta poi un vero e proprio strumento di ingresso nel mercato del lavoro: sono i giovani lavoratori con età inferiore ai 24 anni a registrare la quota maggiore di lavoro in somministrazione.

Considerando l'intero mondo del lavoro per gli under 35, poi, nell'ultimo anno aumenta il tasso di inattività del 2,9%, calano fortemente numero di occupati (-5,7%) e tasso di occupazione (-2,1%), e la percentuale dei giovani sul totale di occupati si ferma al 21,5%.

¹ I lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato sono continuati a crescere e oggi sono oltre 104mila.

Questo dato nel settore della somministrazione si moltiplica, **quasi un occupato su due in somministrazione infatti ha meno di 35 anni (49%)**.

Anche nel 2020, nonostante la pandemia, la somministrazione si è confermata dunque porta di ingresso preferenziale per i giovani.

LA FORMAZIONE ORIENTATA AL RISULTATO

La formazione offerta dalle Agenzie per il Lavoro in Italia rappresenta un modello di riferimento in tutta Europa.

Grazie a Forma.Temp infatti i lavoratori possono godere di un sistema di formazione continua mirata a soddisfare le reali esigenze del mercato del lavoro.

La formazione offerta ai lavoratori in somministrazione è orientata al risultato, è costruita perciò in modo da rispondere alle esigenze manifestate dalle imprese: **almeno una persona su tre, dopo aver seguito un corso con una Agenzia per il Lavoro, accede a una reale occasione di lavoro**, pena la decurtazione delle risorse investite in formazione dalle Agenzie.

I corsi di formazione sono completamente gratuiti per i lavoratori, Forma.Temp infatti viene alimentato attraverso una contribuzione aggiuntiva, a carico delle Agenzie per il Lavoro, pari al 4% calcolato sul totale delle retribuzioni erogate ai lavoratori e stabilito per legge.

La formazione offerta dalle Agenzie ha lo scopo di rispondere in tempo reale al continuo e tendenziale mutamento dei profili occupazionali (*skill upgrading*) e alle esigenze di formazione delle aziende correlate alle difficoltà nel reperire profili sempre nuovi.

Nel corso dell'emergenza Covid-19 gli interventi di Forma.Temp per l'*employability* dei somministrati non si sono arrestati, grazie a modalità innovative e compatibili con le particolari condizioni del momento, quale per esempio l'"aula virtuale".

Nel 2020 le Agenzie per il Lavoro hanno erogato oltre 1 milione e 600 mila ore di formazione gratuita a **oltre 280mila corsisti**, con un forte focus sulle competenze digitali.

LE DICHIARAZIONI DEL PRESIDENTE DI ASSOLAVORO, ALESSANDRO RAMAZZA

Il sistema integrato dei servizi per il lavoro delle Agenzie rappresenta una politica attiva efficace, orientata alla qualità delle prestazioni e alla misurazione dei risultati, assieme a una elevata adattabilità.

Il nostro settore, anche grazie alla virtuosa interazione con i sindacati, ha dimostrato anche durante la fase più acuta della pandemia, di saper rispondere al mutamento dello scenario tempestivamente e adeguatamente.

Anche attraverso la bilateralità del settore ai lavoratori in somministrazione è stato garantito il pagamento puntuale sia delle retribuzioni sia di tutti gli ammortizzatori sociali, sempre. Si tratta di un caso unico che, unitamente alle altre iniziative messe in campo da Assolavoro assieme ai sindacati, ha determinato il riconoscimento come buona pratica da parte dell'Ocse nell'Outlook 2020.

Il contratto di lavoro in somministrazione in Italia, peraltro, è un modello sul piano europeo in quanto prevede tutele, prestazioni e opportunità per i lavoratori che non ha eguali in altre legislazioni.

Le Agenzie per il Lavoro, peraltro, coniugano le tutele per i lavoratori con la capacità di garantire qualità e tempestività di risposta alle mutevoli esigenze delle imprese, come dimostrano anche i dati più recenti, con i lavoratori in somministrazione che per la prima volta hanno superato quota 500mila.

Ora abbiamo di fronte a noi una occasione irripetibile per costruire assieme, pubblico e privato, un sistema di politiche attive per il lavoro finalmente efficiente ed inclusivo.

Il lavoro in somministrazione, come dimostrano anche i dati della ricerca dell'Università Roma Tre presentati oggi, rappresenta la forma contrattuale con maggiori tutele e con migliori prospettive per chi entra o rientra nel mondo del lavoro. È un modello inclusivo.

Attraverso una esperienza ultraventennale a stretto contatto con milioni di candidati e centinaia di migliaia di imprese, forti di una presenza capillare sul territorio, con 2.500 filiali e oltre 10mila professionisti specializzati nel favorire incontro e domanda di lavoro, le Agenzie confermano la propria disponibilità a fare la propria parte in questo momento storico.

Attraverso una formazione mirata e continuativa, un sistema integrato di servizi di qualità, una virtuosa interazione tra pubblico e privato, un orientamento al risultato e al monitoraggio puntuale della qualità dei servizi erogati, siamo certi che il nostro Paese potrà emergere complessivamente in Europa come buona pratica nei servizi per il lavoro.***

ASSOLAVORO

Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (ApL). Riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali.

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

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.

Il Presidente di Assolavoro è Alessandro Ramazza, lo affiancano nel ruolo di Vice Presidenti: Anna Gionfriddo, Patrizia Fulgoni, Andrea Malacrida e Giuseppe Venier. Direttore Generale di Assolavoro è Agostino Di Maio.



GRAFICI

Lavoro in somministrazione - val. assoluti

Numero di lavoratori in somministrazione (totale tempo determinato e indeterminato). Periodo di riferimento: gennaio 2019 - agosto 2021.



Fonte: Elaborazione Assolavoro Datalab su dati Formatemp.

Incidenza della somministrazione sui tempi determinati - val. %

Incidenza dei lavoratori in somministrazione sul totale degli occupati a tempo determinato (dati destagionalizzati). Periodo di riferimento: gennaio 2019 - agosto 2021.

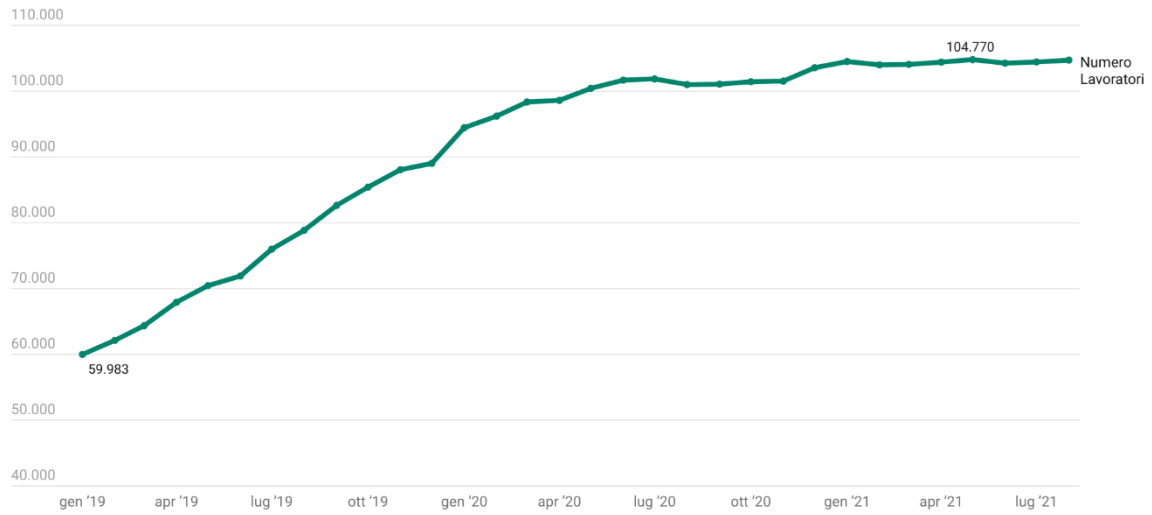


Fonte: Elaborazione Assolavoro Datalab su dati Formatemp.



Lavoro in somministrazione - val. assoluti

Numero di lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato. Periodo di riferimento: gennaio 2019 - agosto 2021.



Fonte: Elaborazione Assolavoro Datalab su dati Formatemp.

DIECI PROPOSTE DI ASSOLAVORO PER POLITICHE ATTIVE VINCENTI

Ottobre 2021

DIECI PROPOSTE DI ASSOLAVORO PER POLITICHE ATTIVE VINCENTI

1. DEFINIRE UNA CORNICE UNICA NAZIONALE

Le Agenzie per il Lavoro sono parte integrante e attore qualificato della “rete dei servizi per il lavoro”, non solo a livello regionale ma anche a livello nazionale. Per il loro radicamento su gran parte del territorio nazionale possono partecipare attivamente all’attuazione degli interventi previsti da GOL (output di servizio, indicatori di risultato). A livello regionale sono pronte a contribuire alla definizione delle regole di collaborazione con i Centri per l’Impiego e - a regole definite - all’operatività. La presenza di una cornice unica nazionale favorisce e semplifica la definizione di politiche attive efficaci, evitando la proliferazione di tanti differenti sistemi regionali.

2. VALORIZZARE LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NEI PERCORSI DI POLITICA ATTIVA

Nell’ambito dei programmi di politica attiva, si propone di valorizzare il contratto di somministrazione come istituto di valore e fortemente tutelante che può contribuire più di altri strumenti (vedi contratti a termine o tirocini) a un inserimento stabile, qualificato e duraturo delle persone nel mondo del lavoro.

3. AGGIORNARE I LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI E DELLE UNITA’ DI COSTO STANDARD

La sostenibilità dell’ingaggio delle Agenzie per il Lavoro passa anche attraverso la revisione dei Livelli essenziali delle Prestazioni (LEP) e delle Unità di costo standard (UCS), per adeguarli ai reali costi e investimenti sostenuti e da effettuare dagli operatori privati al fine di garantire operatività, efficienza, presenza territoriale ed efficacia dei servizi offerti.

4. DEFINIRE I SERVIZI FINALIZZATI ALL’OCCUPAZIONE

L’efficacia delle politiche attive è subordinata alla centralità dell’obiettivo occupazionale come *driver* per i servizi offerti a tutte le categorie di destinatari previste, con gradualità differente, compresa la formazione.

5. PREVEDERE UNA PROFILAZIONE QUALITATIVA OLTRE A QUELLA QUANTITATIVA

La presa in carico dei destinatari di misure di politica attiva deve prevedere, accanto a strumenti quantitativi, una profilazione di natura qualitativa del beneficiario per consentire la definizione di percorsi sulle base della vicinanza – lontananza della persona dal mondo del lavoro. L'operatore deve avere margine di autonomia per costruire al meglio e in maniera più adeguata alle specificità il pacchetto di servizi necessari nella fase di contatto con il disoccupato.

6. VALORIZZARE IL PROCESSO OLTRE CHE IL RISULTATO

Gli interventi di politica attiva devono essere declinati anche sulla base delle competenze sviluppate dal beneficiario nel percorso individuato. In mercati del lavoro sempre più "transizionali" infatti non solo è il risultato occupazionale in sé la misura del valore di una politica attiva, ma anche la capacità di sviluppare competenze in grado avvicinare la persona al mercato del lavoro anche in fasi successive alla conclusione del percorso.

7. VALORIZZARE ANCHE LE ESPERIENZE LAVORATIVE "BREVI"

In questa logica sono da valorizzare anche le esperienze lavorative "brevi" che, se adeguatamente seguite e tutorate, possono rappresentare importanti occasioni di riattivazione della persona, in particolare se è inserita in un contesto di servizi che assistano le transizioni, qual è quello garantito dalle Agenzie per il Lavoro.

8. TARARE LA FORMAZIONE SULLE ESIGENZE REALI

La formazione va guidata dai servizi per il lavoro e orientata al percorso di inserimento/reinserimento lavorativo concordato con il lavoratore e tarata sui fabbisogni aziendali. Oltre alla formazione lunga di riconversione, la risposta ai fabbisogni delle imprese richiede una formazione flessibile, breve ed immediata. Ambedue sono strumentali al percorso verso l'occupazione, quindi l'elemento determinante e dirimente è il servizio per il lavoro, definito assieme al lavoratore lungo un percorso di sapiente accompagnamento nella sua realizzazione.

9. COLLEGARE IN MANIERA SISTEMATICA LE AZIONI CON RILEVAZIONI E PROIEZIONI DEI FABBISOGNI DELLE IMPRESE

Occorre puntare sulla definizione di un modello permanente e sistematico, anche a focalizzazione territoriale, per l'individuazione dei fabbisogni delle imprese, con il coinvolgimento degli operatori del mercato del lavoro e la costruzione di piani formativi di *reskilling* e *upskilling*.

10. DEFINIRE UN SISTEMA DI VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEI SERVIZI

Si propone di implementare un modello di valutazione dell'efficacia dei servizi a livello nazionale, anche con *rating* degli operatori nella logica del miglioramento continuo. Il rating può riguardare tutti gli erogatori di servizi per il lavoro, sia pubblici che privati, e può favorire più agevolmente anche l'emersione delle *best practice* sul piano territoriale.