

Lo scenario

Agenzie, oltre centomila contratti stabili rientri più veloci per chi perde il posto

Impiegati e operai i più richiesti. **Assolavoro** rivendica tutele elevate per gli addetti reclutati e livelli salariali sopra le soglie minime dei contratti, anche di quelli più importanti

VITO DE CEGLIA

I lavoratori in somministrazione tornano a crescere nel 2021, superando i livelli pre-pandemia e segnando da settembre in poi un nuovo record storico di posizioni contributive. Lo confermano i dati di **Assolavoro** DataLab, l'Osservatorio nazionale delle Agenzie per il lavoro (Apl), che rilevano un aumento di persone assunte tramite Apl del 23,8% su base annuale, con un numero medio mensile pari a 474mila occupati (il picco a novembre con 525mila occupati, +36,2% rispetto a gennaio 2020).

A salire ancora i somministrati a tempo indeterminato che raggiungono quota 110mila (+5,6%). La crescita non riguarda solo le grandi imprese, ma anche le piccole e piccolissime: più di un lavoratore in somministrazione su cinque (22,5%) è impiegato in realtà che non superano 19 dipendenti. In decisa crescita anche l'incidenza della somministrazione su tutto il lavoro a tempo determinato. Anche in questo caso: picco massimo storico a novembre con una quota pari al 16,5%. In controtendenza, rispetto al trend del mercato del lavoro nazionale, è poi il profilo dei lavoratori che transitano dalle Apl: uno su due ha meno di 34 anni e un lavoratore su cinque è donna.

Per quanto riguarda i profili più richiesti, spiccano quelli degli operai (76,9%) e impiegati (20,7%). Nel complesso, il 23,5% dei lavoratori in somministrazio-

ne lavora in Pmi da 10 a 49 dipendenti, il restante 55,3% presta la propria attività in aziende medio grandi, da 50 dipendenti in su. La distribuzione per settore vede in vetta l'industria (47%), seguono a ruota servizi privati (39,4%), PA (10,8%) e costruzioni (2,9%). Buona parte dei lavoratori in somministrazione è assunta nel nord-ovest (40,3%) e nord est (31,3%); poi centro (16,3%), sud (9,7%) e isole (2,4%).

«Il quadro generale dimostra che chi lavora con le Agenzie ha un contratto di lavoro dipendente, con tutte le garanzie, le tutele e con la retribuzione tipica, prevista dai Ccnl», rivendica **Assolavoro**, l'associazione che rappresenta oltre l'85% del settore con più di 2500 filiali e 10mila dipendenti diretti distribuiti in tutta Italia. In questo senso, è significativo il dato di **Assolavoro** sul valore delle retribuzioni: «L'importo medio della somministrazione è di 8,97 euro l'ora – sottolinea –. La cifra è ben al di sopra delle soglie minime contrattuali, anche quelle dei contratti più importanti, e si posiziona al limite superiore delle tariffe assunte dall'Inps come soglia del reddito minimo che oscillerebbe appunto tra i 7,5 ed i 9 euro».

L'associazione rivendica inoltre che «chi entra nel mondo del lavoro tramite una Agenzia ha più opportunità di trovare una occupazione stabile e di riuscirci più velocemente di qualsiasi altro tipo di contratto». Per certificarlo, **Assolavoro** porta in dote i risultati del rapporto dell'Università Roma Tre, condotto su una platea estesa di lavoratori occupati tramite le Apl, sia a tempo determinato che indeterminato. Prendendo come riferimento l'anno 2020, il rapporto evidenzia che «a sei mesi dalla cessazione di un contratto di lavoro, chi proveniva da una esperienza di somministrazione a tempo indeterminato

in oltre il 37% dei casi è transitato in un contratto a tempo indeterminato alle dirette dipendenze di un'azienda».

Analizzando poi le dinamiche dei rapporti di lavoro diretti, il rapporto dimostra quanto sia «fallace il binomio tempo indeterminato diretto-stabilità». «Il contratto a tempo indeterminato con un'azienda non è la panacea di tutti i mali: nel corso del 2020, a sei mesi dalla cessazione di un contratto a tempo indeterminato, in media nel 38% dei casi si ha una retrocessione verso un contratto a termine. Solo la metà della platea trova una nuova occupazione a tempo indeterminato». Altro luogo comune da sfatare: «Non è vero che il contratto a termine è la porta di ingresso per la stabilizzazione, visto che oltre l'86% di chi conclude un'esperienza lavorativa di questo tipo transita verso un contratto a tempo determinato. Solo il 4,7% dei contratti si è trasformato invece in contratto stabile».

Il rapporto conclude ribadendo che «le Agenzie rappresentano oggi il canale privilegiato di reingresso nel mondo del lavoro, qualsiasi sia il periodo di cessazione del precedente contratto di lavoro: a 30, 60, 90 giorni ed entro 6 mesi, le percentuali sono sempre superiori per la somministrazione rispetto ai contratti diretti». Così come risulta «molto più alta la percentuale di lavoratori proveniente da esperienza in somministrazione a tempo indeterminato e transitata a nuovo impiego rispetto ai contratti diretti stabili».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I numeri



LE TEMPISTICHE

DI RIENTRO AL LAVORO: CONTRATTI DIRETTI CON LE AZIENDE E IN SOMMINISTRAZIONE CON LE AGENZIE

Contratti diretti

RIENTRI	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ENTRO 30 GIORNI	48,8	50,7	50,0	52,2	51,1	50,0	44,2
ENTRO 60 GIORNI	55,9	57,5	57,3	59,7	58,8	57,8	51,4
ENTRO 90 GIORNI	61,3	62,8	62,7	65,2	64,5	63,7	57,2
ENTRO 6 ANNO	70,3	71,3	72,1	74,1	73,6	71,5	67,9
ENTRO 1 ANNO	80,8	81,2	82,3	83,3	82,8	80,6	
OLTRE 1 ANNO	91,1	90,8	90,8	90,4	88,7	85,2	
NON RIENTRATI	8,9	9,2	9,2	9,6	11,3	14,8	

Somministrazione

VALORI %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	75,3	77,3	79,0	79,4	74,5	68,8	61,2
	82,2	83,6	85,1	85,6	81,5	76,6	69,5
	85,3	86,6	87,8	88,3	84,8	80,6	74,4
	90,1	90,9	91,9	92,2	89,9	86,2	83,4
	94,2	94,7	95,4	95,4	94,0	91,2	
	98,4	98,4	48,8	98,0	96,8	94,3	
	1,6	1,6	48,8	2,0	3,2	5,7	

FONTE: ELABORAZIONE ROMA3 SU DATI MINISTERO DEL LAVORO

+24

PER CENTO

L'aumento sfiorato nel 2021 sul 2020 di persone assunte tramite Apl



1

Le Agenzie rivendicano di essere per i giovani uno strumento di accesso al lavoro tutelato

L'allarme

“C'è rischio di ritorno al precariato”

MILANO

Ramazza (Assolavoro) contro la regola che fissa a 24 mesi il limite di impiego presso la stessa azienda di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Apl

“**O**ccorre intervenire subito per eliminare un emendamento sbagliato che precarizza 100mila lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il lavoro. Nonostante gli impegni presi per superare il limite di utilizzo per 24 mesi presso la stessa impresa, il Parlamento ha fatto un nuovo passo falso spostando solo quel limite dal 30 settembre al 31 dicembre 2022 e perseverando in un errore che svilisce il ruolo delle parti sociali».

Alessandro Ramazza, presidente di **Assolavoro**, l'associazione delle Agenzie per il Lavoro, è molto critico nei confronti dell'emendamento approvato dalla Commissione Bilancio della Camera dei Deputati che, diversamente da una prima formulazione, invece di superare il limite dei 24 mesi per l'impiego

presso la stessa azienda di lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro, sposta solo di tre mesi in avanti la scadenza.

«Si tratta di un pessimo segnale per più ragioni. Precarizza contratti che ad oggi sono stabili; persevera nel determinare incertezza per oltre 100mila persone; muove da una confusione grossolana tra contratto di lavoro tra Agenzia e lavoratore e contratto commerciale tra Agenzia e azienda; contravviene a quanto sindacati dei lavoratori e **Assolavoro** hanno a più riprese convenuto in tutte le sedi, evidenziando come questo limite non giovi a nessuno».

Ramazza segnala che «le imprese stanno già riorganizzando i piani e molti lavoratori rischiano di perdere un contratto a tempo indeterminato per un problema che non c'era, ma che è stato creato e ora nuovamente rinnovato dal legislatore». Tanto più che «la normativa europea è chiara e i principi stessi del diritto comunitario incentivano i contratti a tempo indeterminato, mentre la norma italiana li disincentiva. Il settore italiano delle Apl è riconosciuto come un modello sul piano europeo, in Parlamento però c'è chi ancora fatica ad accorgersene».

Secondo **Assolavoro**, la questione

tecnica riguarda la “confusione” tra il contratto di lavoro tra Agenzia e lavoratore assunto a tempo indeterminato e quello che lega l'Agenzia all'azienda committente: “Dopo la conversione in legge del Decreto Dignità (D.L. 12 luglio 2018, n. 87) il ministero del Lavoro chiarì opportunamente che, in caso di assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori somministrati da parte delle Agenzie per il Lavoro, i limiti individuati dal Decreto (durata e causale) non trovassero applicazione (Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018). Tale principio era tra l'altro già pacifico e consolidato in dottrina”.

Assolavoro conclude: “La novella introdotta con la legge di conversione del Decreto Agosto 2020 nel confermare la suddetta linea interpretativa ne aveva tuttavia inspiegabilmente limitato l'efficacia al 31 dicembre 2021. L'errore è stato rimediato dal Dl Fiscale che aveva eliminato il riferimento al 31 dicembre 2021. La medesima questione è stata poi riproposta lo scorso anno con un emendamento introdotto dalla legge di conversione del Dl fiscale che aveva fissato un nuovo termine al 30 settembre del 2022. Ora, dopo una prima formulazione che superava il termine, la nuova formulazione in Commissione Bilancio lo sposta al 31 dicembre del 2022”. - v.d.c.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 2920





1

Il personaggio



Alessandro Ramazza
presidente
di **Assolavoro**

1 Si teme che 100 mila assunti a tempo indeterminato dalle Apl possano di fatto diventare precari a causa di una norma

IL MINISTERO

“Tutti d'accordo, via quell'emendamento”

MILANO

La sottosegretaria al lavoro Nisini delusa dal rinvio del tavolo per cancellare la norma d'intesa con associazioni datoriali e sindacali

Le organizzazioni sindacali e datoriali sono in piena sintonia, il ministero del Lavoro ha dato parere favorevole, quindi è assurdo che una misura utile a salvaguardare più di 100mila posti di lavoro continui ad essere ostacolata senza senso».

Tiziana Nisini, sottosegretario al ministero del Lavoro, è delusa per l'ennesimo rinvio del tavolo, convocato la scorsa settimana, che avrebbe potuto dirimere la questione spinosa legata al superamento del limite dei 24 mesi per l'impiego presso la stessa azienda di lavoratori in somministrazione, assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.

Con un emendamento approvato dalla Commissione Bilancio della Camera, il limite è stato solo spostato dal 30 settembre al 31 dicembre 2022. Ma non eliminato. Nel mirino del sottosegretario ci sono i firmatari dell'emendamento: «Nel Movimento 5 Stelle, continuano ad avere un atteggiamento prevenuto sulle Agenzie per il lavoro, che offrono invece un servizio utile per le aziende. Presto convocherò un altro tavolo, in caso di fumata nera un altro ancora finché il limite non sarà eliminato».

Perplexi e amareggiati sono anche i sin-

dacati di Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp che hanno seguito, passo dopo passo, l'intera vicenda: «Ci sono 100mila lavoratori da stabilizzare e un turnover esasperato da evitare. Il resto è solo un preconcetto ideologico»

obietta Andrea Borghesi, segretario generale di Nidil Cgil. Se non venisse eliminato quel limite «si vanificherebbe uno sforzo della contrattazione che ha permesso a molti contratti a tempo determinato di diventare a tempo indeterminato tramite le Agenzie», rincara la dose Mattia Pirulli, segretario generale della Felsa Cils.

«L'emendamento incriminato può interrompere rapporti di lavoro che in alcuni casi durano da dieci anni. Nello stesso tempo, sarebbe complicato integrare questi lavoratori altrove per le attuali incertezze geopolitiche, in più rischierebbero di non ricevere, in caso di calo di produzione o interruzioni di attività dell'azienda, la copertura del fondo di solidarietà e la garanzia della Cassa integrazione. Già, abbiamo avuto 450 lavoratori somministrati da Adecco per le Poste che, scadute le missioni il 31 dicembre scorso, sono stati licenziati» conclude Lucia Grossi, segretario generale di Uiltemp. - v.d.c.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Superficie 27 %

La solidarietà

L'associazione delle Apl al fianco di 50 mila ucraini

Ha già dato piena disponibilità all'ambasciata Ucraina ed è pronta ad avviare la formazione di ben 50mila cittadini di quel paese, tra quelli che arriveranno in Italia in fuga dalla guerra. Pieno sostegno poi intende dare ancora agli ucraini che già vivono lungo lo Stivale e che lavorano già con le agenzie per il lavoro (Apl). **Assolavoro** si è attivata così, con queste due di iniziative in segno di vicinanza a un popolo in difficoltà.

L'associazione, che rappresenta l'85% delle Apl in Italia, ha anche già sentito il ministero del Lavoro per sostenere percorsi di inclusione lavorativa e ha avviato un apposito tavolo in seno alla Confederazione europea delle Agenzie per il Lavoro (Wec), una realtà che opera e coordinerà iniziative solidali anche in altri paesi europei. Ma quanti sono oggi i lavoratori ucraini lungo lo Stivale che lavorano già con le agenzie? «Un lavoratore in somministrazione su quattro proviene da un altro Paese – spiega il direttore generale **Agostino Di Maio** – Mentre gli ucraini già impiegati tramite le nostre Apl sono più di 4mila e tutti hanno la famiglia o parte della famiglia in Ucraina».

L'idea è quella di dare un aiuto concreto. «Ma anche – racconta il direttore – di favorire la loro inclusione, anche quella lavorativa». Le agenzie per il lavoro sono pronte a supportare le famiglie con un colloquio specialistico e con il bilancio delle competenze. «Ma anche buttando giù la mappa dell'offerta di servizi e delle opportunità di lavoro, facendo l'assessment con l'individuazione delle esigenze formative di ciascuno». Le agenzie per il lavoro, insomma, ci sono. «Come sempre siamo disponibili a modulare i servizi a seconda delle specifiche esigenze, per favorire una inclusione completa». – **st.a.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 2920



La strategia

Frattura domanda-offerta “Insieme possiamo curarla”

I lockdown hanno creato divario tra competenze richieste e disponibili. Con il Pnrr si può colmare il gap. Le Apl pronte a collaborare con le Regioni

MARCO CIMMINELLA

La crisi economica provocata dalla pandemia di Covid ha avuto effetti nefasti sull'occupazione, accrescendo le disegualianze. Ma l'emergenza sanitaria ha anche accelerato quei cambiamenti che stavano attraversando il mondo del lavoro prima dei lockdown.

La trasformazione tecnologica, la crescente digitalizzazione, l'automazione dei processi e la maggiore richiesta di profili Ict hanno accentuato la fragilità dei lavoratori poco specializzati o con minori competenze tecniche, in alcuni casi allargando il mismatch tra domanda e offerta. Il passaggio verso un modello economico sostenibile e digitale non deve lasciare indietro i soggetti più deboli: per questo, il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha destinato 4,4 miliardi alle politiche attive del lavoro e formazione, e ha lanciato il programma Gol (Garanzia di occupabilità dei lavoratori) per promuovere la riqualificazione professionale e il reinserimento dei lavoratori in transizione e dei disoccupati.

Grazie al loro radicamento sul territorio e ai contatti con il tessuto imprenditoriale italiano, le agenzie del lavoro possono contribuire attivamente a questa missione collaborando con le Regio-

ni e i centri per l'impiego (Cpi) nell'ambito di una cornice unica nazionale che semplifica la definizione di politiche attive efficaci. Molte Regioni stanno interagendo con gli operatori privati per definire insieme come gestire l'ultimo miglio dei servizi, quello chiamato "assistenza all'accompagnamento al lavoro". Tuttavia, in alcuni territori il confronto manca e questo potrebbe mettere a rischio il raggiungimento dei risultati richiesti dal Pnrr, avvertono da Assolavoro.

L'associazione di categoria delle agenzie per il lavoro sottolinea inoltre che il contratto in somministrazione, quello da loro usato per assumere il lavoratore che è poi impiegato in un'azienda terza, può contribuire più di altri strumenti a un inserimento stabile e per questo va valorizzato; e fa notare che quando un'amministrazione regionale non prevede questa soluzione in una politica attiva, il disoccupato viene privato di un'opportunità e dei benefici del welfare relativo.

Al contempo, per il rilancio dell'occupazione è fondamentale puntare sull'istruzione: il Pnrr mira a ridurre lo squilibrio di competenze, aumentando quantità e qualità dei programmi di formazione di giovani e disoccupati, anche per rispondere a nuovi bisogni di professionalità delle imprese. Secondo Assolavoro, però, la formazione deve essere sempre tarata sulle esigenze reali e quindi dovrebbe essere guidata dalla domanda di lavoro rilevata da chi gestisce i servizi di accompagnamento al lavoro, attore pubblico o privato che sia.

In più, bisogna tenere conto

delle caratteristiche individuali delle persone da assistere, sfruttando un certo margine di autonomia per impostare i giusti percorsi in base alle varie specificità, evitando cataloghi formativi pre-costituiti o set di servizi obbligatori da erogare. Assolavoro ribadisce che l'efficacia delle politiche attive dipende anche dall'operatività dei cpi, visto che eventuali problemi e inefficienze possono demotivare le persone e rallentare tutto il processo: proprio per il loro potenziamento, il Pnrr mette sul piatto 600 milioni. In funzione di un miglioramento continuo dei servizi per il lavoro, l'associazione sottolinea la necessità di monitorarne l'efficacia con un sistema di rating degli operatori pubblici e privati.

Un'iniziativa che consentirebbe anche di far emergere più facilmente best practice da adottare in modo più diffuso. Infine, Assolavoro evidenzia che le agenzie per il lavoro sono imprese, che investono in sedi, personale e tecnologie: la sostenibilità della loro partecipazione in queste attività richiede il riconoscimento dei costi reali dei servizi, degli investimenti effettuati e da effettuare per garantire operatività, presenza territoriale ed efficacia dei servizi offerti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 2920



La certificazione

In una patente digitale il pedigree della formazione

Formatemp ha sperimentato il rilascio di una badge che attesta gli step di competenze raggiunti dai somministrati in diversi contesti

SIBILLA DI PALMA

La pandemia ha portato a forti cambiamenti nel mercato del lavoro, facendo emergere con ancora più forza rispetto al passato l'importanza della formazione. Oggi occorre infatti confrontarsi con scenari in evoluzione, dalla nascita di nuovi lavori alla contestuale scomparsa di altre professioni, fino all'accelerazione sul digitale e questo richiede ai lavoratori l'aggiornamento e la manutenzione costante delle proprie abilità. E anche le stesse aziende si mostrano sempre più consapevoli che poter contare sulle giuste competenze permette di operare con successo in uno scenario ad alta competizione.

Queste tendenze riguardano anche il mondo della somministrazione, settore nel quale opera Formatemp, fondo bilaterale che offre un sistema gratuito di formazione continua alimentato attraverso una contribuzione aggiuntiva del 4% a carico delle agenzie per il lavoro calcolata sulle retribuzioni erogate al lavoratore. Il meccanismo prevede, inoltre, che se almeno un partecipante su tre dopo aver seguito i corsi non accede a un'opportunità di lavoro scatta una decurtazione delle risorse investite in formazione da parte dell'agenzia. L'obiettivo è favorire l'aggiornamento delle competenze professionali e dare una risposta al fenomeno del mi-

smatch, ovvero del disallineamento tra domanda e offerta che caratterizza oggi il mercato del lavoro. Se negli ultimi anni si è infatti assistito a un aumento della disoccupazione, allo stesso tempo è cresciuto anche il numero dei posti che restano vacanti, ovvero delle posizioni aperte presso le aziende che non riescono a essere occupate per mancanza di candidati idonei. Un esempio riguarda il digital mismatch, cioè la difficoltà da parte delle imprese a reperire personale dotato di competenze digitali, che sono diventate sempre più importanti a partire dallo scoppio della pandemia. Basti pensare che, secondo un'indagine condotta dal Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere e da Anpal (Agenzia nazionale politiche attive del lavoro), nel 2021 questa difficoltà ha riguardato dal 34,9% al 37,8% delle aziende per quanto riguarda le skill digitali di base. Mentre la quota sale ulteriormente (dal 36% al 40,3%) in caso di richiesta di capacità matematico-informatiche e di competenze 4.0 (dal 37% al 40,9%).

Tornando all'attività svolta da Formatemp, nel 2020 le agenzie per il lavoro hanno erogato oltre 1 milione e 600 mila ore di formazione a 280 mila corsisti, con un forte focus sulle competenze digitali. Dati che sono risultati in crescita nel 2021, anno in cui sono state erogate due milioni e 100 mila ore di formazione, per un totale di 54 mila corsi che hanno coinvolto oltre 330 mila lavoratori in somministrazione (con 210 milioni di euro spesi in formazione). Anche lo scorso anno sono aumentati i corsi focalizzati sulle competenze digitali e sono state adottate modalità innovative

di erogazione, con il ricorso alle aule virtuali. Tra le innovazioni adottate, Formatemp è stato anche il primo fondo interprofessionale in Italia ad avviare una sperimentazione per il rilascio del badge digitale (strumento che attesta le conoscenze e le competenze acquisite dalle persone in diversi contesti formativi) attraverso la piattaforma C-Box, sviluppata da Iqc. Tramite quest'ultima, sono stati rilasciati in Italia 12 mila badge digitali nel 2020 e oltre 11 mila nel solo primo semestre del 2021.

Si tratta di uno strumento che ha visto una diffusione crescente, anche grazie ai recenti trend che stanno caratterizzando il mondo della formazione in cui il digitale ha fatto irruzione non solo nella modalità di erogazione dei corsi, ma anche in quello delle certificazioni. A spingere la diffusione del badge digitale sono anche una serie di vantaggi. Quest'ultimo, oltre a registrare ogni aggiornamento del soggetto a livello di competenze tradizionali acquisite tramite la formazione, certifica anche le soft skills e può essere inserito direttamente all'interno dei social, facilitando così il lavoro del recruiter in fase di selezione dei curricula. Infine, consente di mappare i risultati della formazione in termini di occupazione, permettendo così di restituire un quadro sulle figure più richieste dal mercato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Superficie 33 %

Formazione

L'academy sparge soft skill e tecnica

MILANO

L'istituto di **Assolavoro** offre 40 corsi, nel 2021 ha svolto 480 giornate di formazione per rafforzare le competenze di oltre 1.300 partecipanti

La competitività sul mercato del lavoro passa sempre più per la capacità di restare costantemente aggiornati sugli aspetti tecnici, così come sulle soft skill trasversali. Si spiega così l'impegno da parte delle agenzie per il lavoro con strutture specializzate nella formazione continua. A cominciare dall'associazione di categoria **Assolavoro**, la cui academy si rivolge al personale delle agenzie associate con l'obiettivo di incrementarne le competenze. Nel 2021 sono state svolte 480 giornate di formazione (il doppio rispetto all'anno precedente), con più di 1.300 partecipanti.

La struttura offre 40 corsi a catalogo, che vengono erogati online, su tematiche che spaziano dal consolidamento delle soft skills al supporto alla funzione commerciale, dal rafforzamento delle conoscenze utili al middle management agli strumenti per una migliore gestione delle risorse umane, fino alle tecniche di comunicazione e per un uso consapevole dei social. Nell'anno in corso l'obiettivo è implementare ulteriormente l'offerta formativa: sono infatti in programma oltre un centinaio di moduli concentrati principalmente su politiche attive del lavoro, settore legale e commerciale, area comunicazione e soft skills. L'intento è, inoltre, potenziare l'offerta dedicata alle competenze trasversali e ai manager attraverso corsi incentrati su tematiche che vanno dalla crescita dei collaboratori al creative meeting management. A ciascun partecipante viene rilasciato a partire dallo scorso anno un badge digitale, certificazione che attesta le conoscenze e le competenze acquisite nel contesto formativo.

Si muove su questa strada anche Generazione Vincente, agenzia per il lavoro che conta circa 30 filiali sul territorio na-

zionale. «Per l'organizzazione dei nostri corsi ci avvaliamo dei fondi Forma.Temp – spiega l'amministratore delegato Alfredo Amoroso – L'offerta è rivolta principalmente a lavoratori già assunti in corso di missione e ai disoccupati: al termine di ciascun percorso abbiamo un obbligo in termini di placement del 35%. I corsi sono focalizzati soprattutto su tematiche che riguardano la sicurezza nel mondo del lavoro e di natura tecnico/specialistica». Ad esempio «formiamo tecnici saldatori, ma anche operai generici, personale che verrà impiegato nelle catene di ristorazione, specialisti in ambito Ict e digital, un filone quest'ultimo in grande crescita». L'academy eroga circa 500 corsi di formazione all'anno «e negli ultimi tempi abbiamo sviluppato molto l'elearning. Mentre tra le prossime iniziative stiamo lavorando a un progetto sulla città di Napoli per il lancio di nuove aule formative e master che puntano ad accelerare la possibilità di trovare lavoro».

Per Stefano Camerini, head of customer attraction di The **Adecco** Group in Italia, «i grandi cambiamenti che il mondo del lavoro ha conosciuto negli ultimi anni hanno amplificato il bisogno di percorsi di riqualificazione e apprendimento di nuove competenze anche per lavoratori più esperti». Il gruppo ha organizzato nel 2021 oltre 180 academy (considerando anche quelle erogate dalla divisione Modis), per un totale di oltre 21 mila ore di formazione e 2.300 partecipanti. Gli ambiti più approfonditi hanno riguardato i temi del tech e dell'information technology, come il coding, il cloud computing, l'Internet of things e l'industria 4.0. Mentre nel 2022, solo per quanto riguarda Modis, sono in programma circa 54 academy, con temi focalizzati sul data analytics, sviluppo software/java angular, cloud e cybersecurity. «Per capitalizzare al meglio gli investimenti previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza bisognerà infatti formare quelle skill che rispondono alle reali esigenze del mercato e dei settori più ricettivi. Sarà dunque necessario creare competenze per il mondo del digitale, ma anche per i business più tradizionali che dovranno affrontare processi di trasformazione». – **s.d.p.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 2920





1

Il sistema delle Agenzie per il lavoro e di **Assolavoro** fa della formazione un punto di forza

Il caso

Its, alta professionalizzazione l'80% trova subito un posto

Oggi gli istituti sono 117 ma aumenteranno grazie al loro successo. Offrono corsi di due o tre anni che si frequentano dopo la scuola media superiore

LUIGI DELL'OLIO

In un mercato del lavoro in rapida evoluzione, la formazione è chiamata ad adeguarsi ed è in questa direzione che va la riforma degli Istituti tecnici superiori (Its) in esame al Senato. Confermato l'acronimo, cambia il contenuto della "T", che ora sta per "tecnologica" e indica l'ambito di specializzazione di questi enti di formazione post diploma, caratterizzati da una formazione terziaria non universitaria. Gli Its si costituiscono in fondazioni di partecipazione composte da soggetti pubblici e privati: scuole, università, enti formativi, centri di ricerca, enti locali e aziende. Le fondazioni realizzano percorsi formativi solitamente biennali, a volte triennali, sulla base di piani predisposti dalle programmazioni regionali, riconosciuti dal Miur.

Le agenzie per il lavoro sono partner strategici per la creazione degli Its e nell'ambito di questi, oltre a promuoverne le attività e i corsi, svolgere docenze e portare testimonianze di imprese, partecipano ai programmi e si occupano della ricerca e selezione finalizzata all'inserimento lavorativo anche attraverso l'alto Apprendistato in somministrazione.

In tutto sono 117 gli Its ad oggi at-

tivi, rivolti a giovani tra 18 e 29 anni, con una segmentazione in sei aree tecnologiche. **Assolavoro** partecipa a questa evoluzione, avendo creato, assieme ad Afol Metropolitana, Istituto Kandinski, Città Metropolitana Di Milano, Comune Di Pieve Emanuele, Triennale Di Milano, Istituto Besta, Università Carlo Cattaneo e Laba, l'I-Crea Academy, una fondazione che punta a promuovere i beni e le attività culturali nazionali attraverso percorsi formativi rivolti al mondo della cultura, e a sostenere misure per lo sviluppo dell'economia e delle politiche attive del lavoro. I-Crea nasce per formare professionisti capaci che sappiano combinare tecniche tradizionali con abilità e conoscenze innovative legate alla digitalizzazione.

Oggi l'80% dei diplomati Its trova lavoro entro un anno dal diploma. «Non solo elevate possibilità occupazionali, ma anche lavoro di qualità, dato che i profili in uscita da queste realtà possono puntare anche a carriere manageriali, al pari dei laureati – racconta Giuseppe Biazzo, fondatore e ad dell'Apl **Orienta** – Per questa ragione, oltre a collaborare con gli altri soggetti dei territori per definire le necessità di formazione e coinvolgere le imprese, stiamo puntando con decisione sull'orientamento. Ancora pochi giovani delle scuole superiori conoscono fino in fondo le caratteristiche degli Its e le opportunità che offrono». Dunque, informazione prima di tutto. «Ci rivolgiamo in particolare alle ragazze, che storicamente sono una minoranza

nei percorsi formativi scientifico-tecnologici: la parità di genere si raggiunge con azioni concrete» aggiunge Biazzo. Che vede a breve un decollo di questi istituti: «Finora sono stati legati ai finanziamenti delle singole regioni; con il Pnrr si entra in una nuova fase, destinata ad accrescere la solidità delle fondamenta».

Particolarmente attiva sul versante Its è anche **Umana**, socia/partner di una trentina di fondazioni in tutto il territorio italiano. Un'attività che parte dalla selezione dei futuri corsisti, per abbracciare l'affiancamento agli studenti durante il percorso formativo, con docenze in aula, workshop outdoor in plenaria e in individuale su tematiche relative al mondo del lavoro e alla ricerca attiva. In partnership con Confindustria, la collaborazione con Indire, e con il patrocinio del ministero dell'Istruzione, ha dato vita a Its Pop Days, la prima fiera virtuale per far conoscere queste realtà

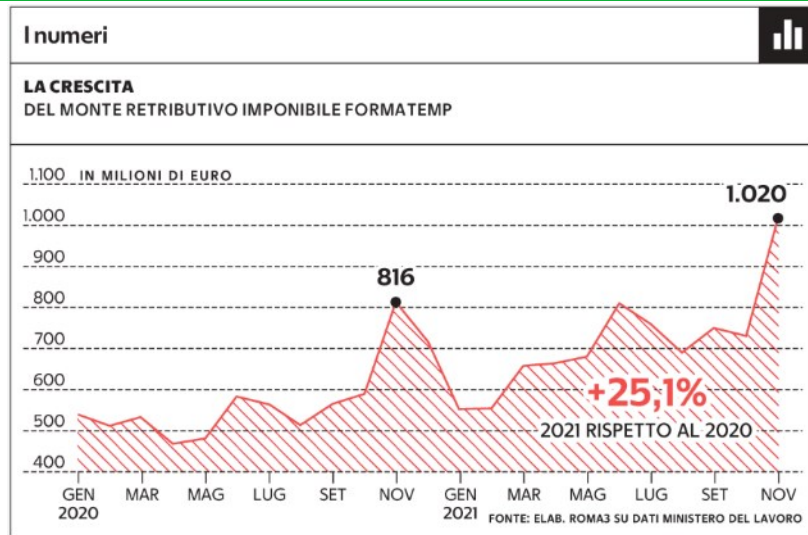
«Gli Its sono una cerniera fra il mondo del lavoro e quello della formazione, tra giovani e imprese – sottolinea Maria Raffaella Caprioglio, presidente di **Umana** – Gli Its consentono ai giovani di fare scelte consapevoli, di capire quale strada intraprendere, permettono di far conoscere, a loro e alle loro famiglie, cosa c'è dentro le nostre imprese. La ragione del loro successo in termini di *placement* è nella capacità di cogliere le esigenze del mondo produttivo di un determinato territorio».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 2920



Superficie 40 %



Il libro

Impiego, ora c'è la "bussola"

"Cloud del lavoro 2022", 455 pagine di coordinate su regole, politiche attive, servizi, dati, formazione, competenze, welfare firmate da noti esperti

MARIO DI CIOMMO

Arriva in libreria il "Cloud del lavoro 2022", una bussola per orientarsi nell'universo degli impieghi. Promossa da [Assolavoro](#), l'Associazione nazionale di categoria delle agenzie per il lavoro, e pubblicata da Rubbettino Editore, è la prima edizione di un progetto che prevede una nuova pubblicazione ogni anno, per offrire le coordinate più puntuali su regole, flessibilità, politiche attive, servizi, dati, formazione, competenze, welfare, relazioni industriali, digitalizzazione, intelligenza artificiale e ipotesi di sviluppo del contesto italiano e internazionale.

All'interno, 455 pagine divise tra 98 autori, riflessioni e proposte di giuslavoristi, economisti, rappresentanti istituzionali e sindacali, ministri, ex ministri e dirigenti pubblici, esperti e rappresentanti delle Agenzie per il Lavoro.

Inserita anche una selezione di opere pittoriche ispirate dal mondo del lavoro, corredate da didascalie curate da Alma Esposito.

«Stiamo attraversando uno dei tornanti più complessi della storia umana. Cogliere le opportunità e superare i rischi è operazione per nulla semplice, eppure necessaria, decisiva, che esige uno sforzo supplementare di responsabilità e di dialogo a tutti i livelli sociali e istituzionali» si può leggere nella prefazione di [Alessandro Ramazza](#), presidente di [Assolavoro](#). L'introduzione è di [Agostino Di Maio](#), direttore generale di [Assolavoro](#) e all'interno è possibile leggere anche i contributi dei vertici mondiali della Wec, la Confederazione internazionale delle agenzie per il lavoro, Bettina Schaller Bossert e Denis Pennel.

«Siamo da sempre attenti ai temi dell'economia, dell'impresa e del welfare – le parole dell'editore Florindo Rubbettino – questa serie di volumi dedicati a questi temi consentirà ai lettori che ci seguono da sempre di farsi un'idea della situazione reale del mondo del lavoro, dei problemi concreti ma anche delle possibili soluzioni. Saranno una sorta di bussola per i tempi complessi ini-

ziati con la crisi economica del 2008 e purtroppo aggravati dalla pandemia e ora dall'attuale situazione nell'Est Europa».

Nell'edizione appena pubblicata sarà possibile leggere i contributi del presidente del Cnel, Tiziano Treu, del presidente dell'Inps, Pasquale Tridico, del presidente dell'Inail, Franco Bettoni, del segretario generale di Unioncamere, Giuseppe Tripoli, dei tre leader sindacali Cgil, Cisl e Uil: Maurizio Landini, Luigi Sbarra e Pierpaolo Bombardieri. Presenti anche ministri ed ex ministri: Elena Bonetti, Renato Brunetta, Nunzia Catalfo, Cesare Damiano, Elsa Fornero e Maurizio Sacconi.

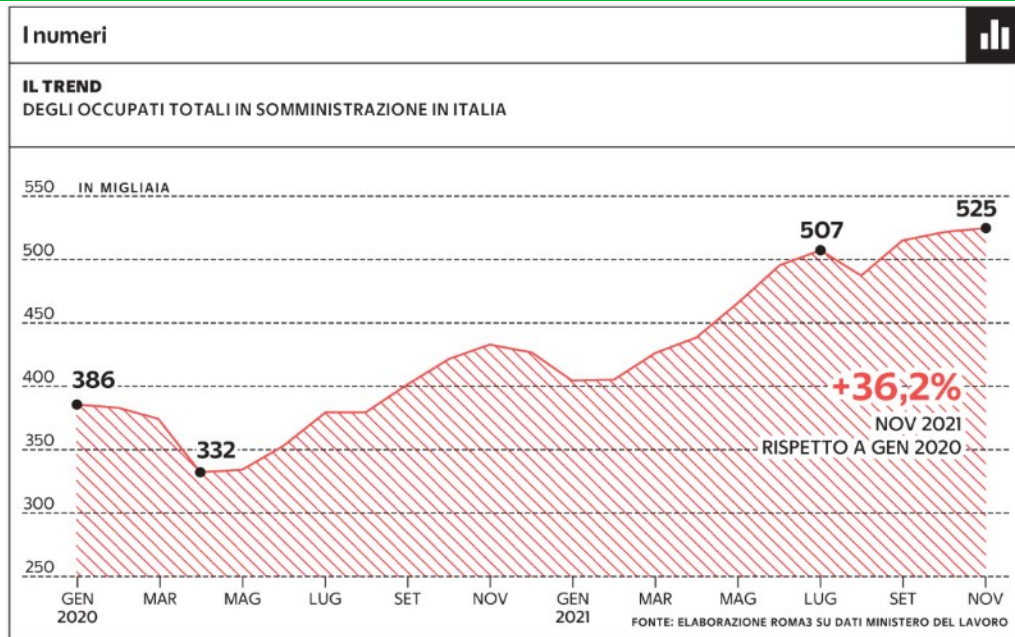
Sempre sul piano politico e istituzionale, sono da segnalare anche i contributi di Susy Matrisciano, Romina Mura, Tommaso Nannicini, del sottosegretario al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Tiziana Nisini, del giudice di Corte costituzionale, Giulio Prosperetti, del direttore generale Inl, Bruno Giordano, degli assessori Vincenzo Colla (Emilia-Romagna) e Elena Donazzan (Veneto) e dei segretari delle confederazioni sindacali di categoria Andrea Borghesi, Mattia Pirulli e Lucia Grossi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 2920



Superficie 37 %



Agostino Di Maio
direttore generale di **Assolavoro**