

L'INTERVISTA

02920

02920

“La sfida è trovare talenti e trattenerli”

Francesco Baroni, presidente di Assolavoro: “Davanti a noi c'è un cambiamento epocale”

Vito de Ceglia

«Abbiamo davanti un cambiamento epocale: è mutato il senso stesso che le giovani generazioni attribuiscono al lavoro e il modo con cui le aziende devono affrontare la duplice sfida di cercare i talenti e di trattenerli nel tempo». Per Francesco Baroni, presidente di Assolavoro, l'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro (Apl) che rappresenta oltre l'85% del fatturato del settore, sono queste le due tendenze che si stanno affermando sul mercato negli ultimi anni.

Quali sono le principali evidenze che le Apl registrano?

«Diversamente da talune narrazioni aumentano i contratti stabili e la partecipazione delle donne al lavoro non è mai stata così alta. Su questa svolta, è strategico il contributo diretto delle Agenzie sia per i propri uffici con le assunzioni, dove sono impiegati circa 15mila professionisti, sia per le assunzioni in somministrazione, un quarto delle quali a tempo indeterminato, e sia per le attività di ricerca e selezione per le aziende clienti».

I vostri uffici sono ogni giorno in contatto con tante imprese e tanti lavoratori. Quali sono le loro priorità?

«Innanzitutto, ognuno deve fare la propria parte affinché il lavoro possa essere veramente

riconosciuto come un fattore di sviluppo personale e sociale. Molti fenomeni in atto ci dicono che questo non è scontato. Organizzazione del lavoro, retribuzioni, inclusione, sviluppo professionale, supporto all'inserimento lavorativo e alla gestione delle transizioni di lavoro sono alcuni degli elementi che devono essere rivisti alla luce dei cambiamenti in atto. Fra queste priorità è importante realizzare un sistema di politiche attive efficaci che non miri semplicemente all'occupabilità, ma all'occupazione vera e propria dei soggetti coinvolti. Per fare questo e per garantire una corretta attuazione del programma Gol, è necessario uno stretto raccordo tra Stato e Regioni, ed è importante creare un sistema virtuoso che veda la collaborazione tra Centri pubblici per l'impiego e Apl».

In che modo si può creare questo sistema virtuoso?

«Ad esempio, condividendo le informazioni relative alle persone occupabili, così da facilitare il matching; oppure prendendo a modello il nostro sistema di formazione e adottandolo per chi usa le risorse pubbliche: la qualità del servizio si misura con il livello di placement, cioè con quante persone poi trovano un lavoro. E ancora: prevedendo anche un sistema di rating che misuri le

performance dei singoli operatori dei servizi per il lavoro, così da valorizzare le best practice e la meritocrazia».

Addio al Reddito di cittadinanza (Rdc), arriva la Misura di inclusione attiva (Mia). Come valuta la bozza di riforma?

«Premesso che il Rdc ha scontato un difetto di fondo che Assolavoro ha evidenziato da subito, cioè l'aver mescolato una misura di contrasto alla povertà con una di politica attiva per il lavoro. Nel costruire la Misura di inclusione attiva (Mia) va tenuta bene a mente questa distinzione e il governo pare sia consapevole di questa necessità. Va poi rivisto con urgenza il processo attuato dai Centri per l'impiego per la profilazione dei beneficiari, che a causa dell'utilizzo di un algoritmo sbagliato restituiscono spesso profilazioni errate, che dichiarano occupabili soggetti che in realtà non lo sono, escludendoli di fatto dai percorsi di formazione. E può essere positiva anche la creazione di una nuova piattaforma digitale unica delle politiche attive, per “attivare” platee diverse di utenti, a cominciare dai Neet. Se si affidasse, però, alla piattaforma anche l'obiettivo di fare matching ‘automatico’ tra domanda e offerta si incorrerebbe in un errore, come abbondantemente dimostrato da esperienze pregresse».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L.1956 - T.1739



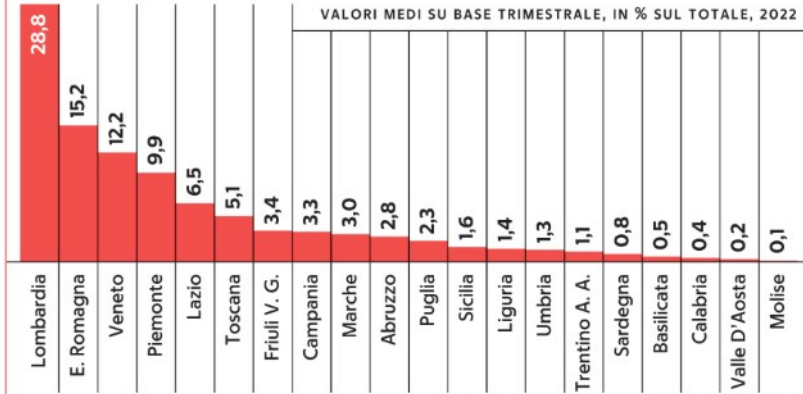
Superficie 43 %



02920

INUMERI
02920

LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE LA DISTRIBUZIONE PER REGIONI



FONTE: ELABORAZIONE ASSOLAVORO DATALAB SU DATI INAIL



IL PERSONAGGIO



FRANCESCO BARONI

Presidente di **Assolavoro**
l'associazione nazionale
delle Agenzie per il lavoro (Apl),
che rappresenta oltre l'85%
del fatturato del settore

LO STUDIO

02920

02920

Più contratti a tempo indeterminato la nuova via della somministrazione

Nel 2022 **Assolavoro** evidenzia un aumento del numero medio mensile di assunti di circa 515 mila unità, contro le 475 mila registrate nel 2021 Il 2023 è partito con una leggera flessione

Vito de Ceglia

Continuano a crescere gli occupati in Italia, soprattutto quelli con posizioni stabili. Nel 2022, secondo l'ultimo rapporto Istat, l'aumento è stato di oltre mezzo milione di unità (più 545 mila, più 2,4%), sui livelli pre-pandemia. Un risultato su cui ha inciso in modo determinante anche la somministrazione, di cui il numero medio mensile di occupati è stato pari a circa 515 mila unità, contro le 475 mila registrate nel 2021, 40 mila occupati in più, pari a una crescita dell'8,3% tendenziale. A luglio è stato raggiunto il picco storico assoluto di addetti, con una quota pari a 530 mila occupati, sostenuta dall'incremento continuo dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che hanno continuato a crescere durante l'anno raggiungendo a dicembre le 132 mila unità.

Il dato è contenuto nel rapporto di **Assolavoro** Datalab sullo scenario economico 2022 e le previsioni 2023, che evidenziano come il mercato abbia visto un incremento sostenuto dell'occupazione in tutti i settori, soprattutto grazie all'aumento dei rapporti a tempo indeterminato e dell'occupazione femminile. «A questa crescita ha contribuito anche la somministrazione, dove i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie hanno toccato a gennaio 2023 quota 130 mila sugli oltre 500 mila occupati impiegati ogni mese», sottolinea **Francesco Baroni**, presidente di **Assolavoro**, l'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro (Apl) che rappresenta oltre l'85% del fatturato del settore.

Osservando i dati incrementali assoluti degli occupati, la domanda di somministrazione è sembrata in ap-

parenza appena scalfita dai fattori di crisi innescati dal conflitto russo-ucraino, che hanno invece rapidamente prodotto effetti sul lavoro a termine nel suo complesso. Il comparto ha continuato a gestire i processi di recruiting professionali delle imprese con volumi crescenti di occupati nella fase iniziale dell'anno, segnata dallo shock dei prezzi dei beni energetici e dalla spirale inflazionistica.

Tuttavia, gli andamenti mensili del mercato del lavoro segnalano anche come la somministrazione abbia subito nel 2022 l'impatto dell'escalation della crisi geopolitica nel cuore dell'Europa. L'incertezza economica ha determinato così una frenata nella crescita tendenziale dell'occupazione totale (calcolata confrontando il dato di ciascun mese con quello dello stesso mese dell'anno precedente). Una frenata che ha cominciato a essere evidente a partire da giugno 2022, quando i tassi di crescita, sebbene positivi, dell'intera occupazione del comparto hanno cominciato a diventare più ridotti.

La scomposizione degli addetti per tipologia di contratto aiuta a capire meglio le dinamiche in atto nell'ambito della somministrazione. Il dato medio mensile dei lavoratori somministrati con contratto a tempo determinato nel 2022 era pari a quasi 395 mila unità contro le 370 mila dello stesso periodo dell'anno precedente (con una crescita del 6,7%).

Per quanto riguarda gli occupati a tempo indeterminato, questa componente della somministrazione ha continuato invece a crescere lungo tutto il periodo senza soluzione di continuità, passando dagli 111 mila di gennaio 2022 agli oltre 132 mila di di-

cembre 2022. Anche i dati tendenziali hanno mantenuto un andamento positivo (ad eccezione di luglio) e sempre crescente sino a novembre 2022, con gli occupati in somministrazione a tempo indeterminato che hanno registrato un più 21,3% su base annua. A dicembre, tuttavia, la crescita tendenziale ha cominciato a rallentare pur mantenendosi ancora molto elevata, come attesta l'incremento su base annua del 19,9%.

Questa dinamica si sta confermando anche nel 2023: a gennaio gli occupati totali in somministrazione sono scesi a 483 mila unità, meno 2,7% rispetto a gennaio 2022. Però, a inizio anno è proseguita la divaricazione negli andamenti delle due componenti a termine e a tempo indeterminato della somministrazione. Gli occupati a termine sono scesi su base annua del 9,5% mentre i lavoratori somministrati a tempo indeterminato sono cresciuti del 20,8%. Anche la crescita congiunturale evidenzia un ulteriore, sebbene contenuto, incremento nella componente permanente della somministrazione, aumentata a gennaio 2023 (rispetto a dicembre) dell'1%, mentre la componente a tempo determinato ha registrato un calo netto dell'8%. La divergenza nell'andamento tra i due gruppi sta determinando una crescita dell'incidenza dei somministrati a tempo indeterminato sui somministrati tota-



Superficie 75 %

I PROGETTI DEL PNRR

02920

02920

Reclutamento per la Pa la strada Apl

Assolavoro promuove l'approvazione da parte della Commissione Bilancio del Senato di due emendamenti che consentono, nell'ambito dell'attuazione dei progetti del Pnrr, il «reclutamento di personale da parte delle PA anche attraverso il contratto di lavoro a scopo di somministrazione». «In un momento in cui occorre dare ulteriore impulso all'attuazione del Pnrr – evidenzia [Assolavoro](#) – le Apl sono pronte a offrire il proprio contributo al Paese nel reclutamento delle figure professionali necessarie, come accade da sempre. Quando scoppiò la pandemia abbiamo provveduto a cercare 15mila professionalità necessarie in quel caso per far fronte all'emergenza sanitaria. Ora, per fortuna, lo scenario è differente ma vi è tuttavia la necessità di operare presto e bene e noi siamo pronti». Secondo l'associazione, «il mercato del lavoro ha bisogno di una gestione strutturale della flessibilità, anche nei servizi offerti dalla PA e, fra i vari contratti a tempo determinato, la somministrazione offre maggiori garanzie di stabilizzazione e di supporto ai lavoratori nelle fasi di gestione delle transizioni». In realtà, [Assolavoro](#) aveva segnalato da tempo «l'esigenza di intervenire in questa direzione in un'ottica inclusiva, di valorizzazione delle forme di contratto più tutelanti, com'è la somministrazione, e di supporto alla necessità di operare presto e per tempo nel raggiungimento degli obiettivi del Pnrr». — **v.dc.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L.1956 - T.1739



Superficie 9 %

"IL CLOUD DEL LAVORO"

02920

02920

Il mercato riparte ma ora servono addetti qualificati

Nella raccolta di contributi dei principali attori delle politiche dell'occupazione in Italia i nodi sullo stato di salute del mercato

Marco Frojo

Iniziato con i forti timori legati allo scoppio del conflitto in Ucraina, il 2022 si è rivelato ben più positivo delle attese per il mercato del lavoro. L'ottima tenuta dell'economia italiana (+3,7%) ha infatti consentito una ripresa dell'occupazione. A fine 2022, in base alla rilevazione mensile Istat, il numero di occupati ha quasi raggiunto i 23,3 milioni, registrando una crescita dell'1,5% rispetto al gennaio dello stesso anno. Parte da questi importantissimi dati l'analisi di Mauro Di Giacomo, responsabile dell'osservatorio [Assolavoro](#) Datalab, contenuta nella seconda edizione di "Cloud del lavoro", la raccolta di contributi dei principali attori delle politiche del lavoro in Italia, che ha l'obiettivo di offrire le coordinate sui trend in atto nel mercato del lavoro italiano. Le prospettive per il 2023 non sono però altrettanto rosse – secondo le stime Istat il tasso di disoccupazione dovrebbe salire dal 7,8% all'8,2% – ma per valutare correttamente lo stato di salute del mercato del lavoro «occorrerà verificare quali componenti della domanda di lavoro saranno maggiormente coinvolte dai cali occupazionali», avverte Di Giacomo, secondo il quale «dopo la forte crescita della componente a tempo indeterminato nel corso del 2022, con un cor-

rispondente calo della domanda di lavoro a termine, nel 2023 potrebbe innescarsi una dinamica di ricomposizione della domanda a vantaggio del lavoro a tempo determinato, soprattutto in caso di maggiore frenata dell'economia e in un clima di incertezza e instabilità globale crescente collegato a una maggiore ricerca di flessibilità del lavoro, oltre quella che ormai anche i contratti permanenti sono in grado di offrire».

Secondo l'esperto di [Assolavoro](#), a determinare l'andamento del mercato del lavoro non sono solo i macro-trend, quali l'inflazione e il rialzo dei tassi, ma anche fattori propri del lato offerta, come per esempio la carenza di figure professionali richieste dalle aziende. «Il rischio di uno shortage di profili è presente anche rispetto alle figure professionali con competenze digitali o adatte ad accompagnare quei processi che alimentano la transizione ecologica, anche in settori tradizionali e nei servizi – afferma Di Giacomo – I fenomeni di mismatch tra domanda e offerta già ben presenti nel 2021 sono cresciuti nel corso del 2022, con il tasso di posti vacanti che ha raggiunto nel quarto trimestre 2022 un nuovo picco storico: 2,2%. Si tratta di una incidenza che equivale a oltre 310 mila posti di lavoro alle dipendenze non coperti. Questo andamento rischia appunto di aggravarsi a causa delle dinamiche de-

mografiche di invecchiamento della popolazione italiana in rapida accelerazione».

Il problema della formazione è affrontato anche dal direttore di [Assolavoro](#), [Agostino Di Maio](#), nella postfazione alla pubblicazione. «Se da un lato ci si interroga, preoccupati, sugli effetti dell'artificial intelligence, sembra invece ancora incompiuta la riflessione su cosa stia avvenendo all'altro capo del binomio persona-macchina, e cioè delle conseguenze del radicale cambiamento della mappa valoriale che oggi orienta in particolare i giovani che si accingono a passare dalla fase dell'istruzione a quella della vita attiva o che sono già nel mercato del lavoro e magari si apprestano a cambiare occupazione – dice Di Maio – La grande mobilitazione di questi giorni in Francia, iniziata contro il progetto governativo di innalzamento dell'età pensionabile e rapidamente trasformata in una vera e propria rivolta soprattutto dei giova-



Superficie 57 %

ni al grido non tanto di lavorare meno ma di lavorare meglio – nel senso di un recupero di senso del lavoro in termini di crescita personale e di emancipazione non solo economica – ne è una riprova eclatante».

Il direttore di **Assolavoro** ricorda come già l'indagine Eurobarometro del 2021 sui giovani (16-30 anni) sottolineasse la richiesta di percorsi professionali in grado di garantire il raggiungimento di obiettivi quali la lotta alla povertà, alle disuguaglianze, ai cambiamenti climatici o la riduzione della disoccupazione. «In Italia abbiamo cominciato solo da poco, e per ora timidamente, ad accorgerci che qualcosa sta cambiando nel rapporto tra le persone ed il loro lavoro prevalentemente sull'onda delle "grandi dimissioni" (great resignation) e del "quiet quitting", cioè il progressivo e silenzioso disimpegno dal lavoro vissuto come alienante e la ricerca di un più soddisfacente equilibrio con la sfera privata», conclude Di Maio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

02920

1,5₀₂₉₂₀

PER CENTO

Il numero di occupati ha quasi raggiunto i 23,3 milioni, registrando una crescita dell'1,5%

310

MILA

Oltre 310 mila posti di lavoro alle dipendenze non sono coperti: un tasso in rialzo



① Soprattutto per i giovani servono percorsi professionali mirati sulle esigenze delle imprese

IL SERVIZIO

Il digital badge che aiuta l'occupazione

Così l'attestato su corsi seguiti e competenze acquisite facilita la ricerca di un posto

Luigi dell'Olio

Un racconto della storia formativa e professionale individuale, attraverso l'attestazione delle competenze acquisite nel tempo tra la frequenza di corsi e l'eventuale partecipazione a gruppi di lavoro o progetti. È la caratteristica dei badge digitali, rilasciati da enti riconosciuti e verificabili in tempo reale online. Strumenti che possono essere allegati al curriculum in modo da fornire a recruiter e datori di lavoro una prova concreta dei percorsi seguiti, nonché condivisi sui propri profili social. Il digital badge assume un rilievo particolare in un contesto dominato da un mercato del lavoro sempre più transizionale che spinge i lavoratori a una riqualificazione continua e anche in ambiti tra loro diversi. Questi attestati vengono rilasciati – ad esempio – al termine dei corsi finanziati da Forma.Temp, il Fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione, pioniere nell'utilizzo di questi innovativi attestati digitali che aiutano a completare il fa-

scicolo elettronico del lavoratore, oltre a facilitare lo scambio di informazioni tra i vari attori coinvolti. Per garantirne l'immutabilità e la trasparenza, i digital badge possono servirsi della tecnologia Blockchain.

Del resto, mappare i risultati della formazione e studiare i vari incroci tra i percorsi formativi in relazione all'occupazione svolta da quel determinato soggetto può restituire un quadro più chiaro su quelle che sono le figure richieste dal mercato. Nel corso del 2022 Forma.Temp ha erogato circa 2 milioni e 500 mila ore di formazione per oltre 300 mila lavoratori in somministrazione. In crescita l'offerta formativa che ha toccato quota 60 mila corsi, con una spesa in formazione pari a 270 milioni di euro contro i 235 milioni del 2021.

Grazie a questi corsi, i lavoratori in somministrazione possono usufruire di un sistema di formazione continua mirata a soddisfare le reali esigenze del mercato del lavoro. La formazione delle agenzie è orientata al risultato, ossia all'ottenimento di un impiego, ed è sempre gratuita per i lavoratori. Se almeno una persona su tre

dopo aver seguito il corso non accede a una reale occasione di lavoro, vi è una decurtazione delle risorse investite in formazione da parte dell'agenzia.

Non solo formazione. Sono in forte crescita anche gli interventi in tema di welfare aziendale, come attestano i dati di Ebitemp (Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo), che nel corso del 2022 ha ricevuto oltre 59 mila richieste di prestazioni di welfare, con un incremento del 9,3% rispetto al 2021, coinvolgendo più di 24 mila lavoratori in somministrazione. Numeri destinati a crescere ancora considerando l'ampio spettro di intervento di Ebitemp, dalle iniziative di sostegno (come i contributi per l'asilo nido dei figli e il contributo una tantum alle donne in gravidanza, all'integrazione del contributo Inps per la maternità obbligatoria) alle tutele (come quella sanitaria), fino alle agevolazioni, categoria nella quale rientrano ad esempio i prestiti personali (fino a 5 mila euro e a tasso zero) e i contributi per la mobilità territoriale destinati ai lavoratori che si trasferiscono distanti dal proprio luogo di residenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



① Il digital badge viene rilasciato da enti riconosciuti e verificabili, tra cui Forma.Temp



Superficie 34 %

L'ORGANIZZAZIONE

02920

02920

La formazione ora è su misura decollano le academy aziendali

Vengono create in casa le figure di cui c'è bisogno
Assolavoro capofila delle agenzie associate

Sulla distanza tra il mondo della formazione e quello del lavoro si è scritto tanto, senza che finora si sia riusciti a ottenere grandi riscontri. Con il risultato che un Paese ad alta disoccupazione come il nostro (soprattutto per quanto riguarda la componente giovanile) vede tante aziende faticare nella ricerca dei professionisti che servono. È in questa cornice che si inquadrano le academy create dalle stesse aziende per formare in casa le figure di cui hanno maggiormente bisogno. Una tendenza che coinvolge sempre più spesso anche le agenzie per il lavoro, che hanno tra le proprie funzioni proprio quella di trovare un punto di incontro tra domanda e offerta di lavoratori.

Anche **Assolavoro** ha creato una propria academy rivolta ai dipendenti delle agenzie associate. La struttura si rivolge a tutti i livelli aziendali, con un'offerta che va dagli operatori di filiale fino ai top manager, con corsi di formazione in grado di fornire gli strumenti adeguati a rispondere ai nuovi modelli organizzativi delle agenzie. Nel corso del 2022, l'academy ha avuto all'attivo oltre 150 moduli, con 480 giornate di formazione erogate e 1.700 ore di formazione per più di 1.300 corsisti provenienti dalle agenzie associate. A catalogo offre oltre 50 corsi che spaziano – tra gli altri – dalle risorse umane alle funzioni di rapporto con gli utenti, dal project management ai percorsi rivolti agli operatori delle politiche attive, figure strategiche per l'attuazione del Gol, programma inserito all'interno del Pnrr (italiano, che punta a riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro).

Tornando all'accademia di **Assolavoro**, per l'anno in corso è previsto l'inserimento di un nuovo filone di formazione dedicato al benessere della persona e finalizzato ad aumentarne la produttività sul lavoro, oltre a un rafforzamento dei corsi relativi alle competenze digitali, mentre per il futuro l'obiettivo è accelerare sulla gamification e sul metaverso per aumentare il coinvolgimento dei corsisti. — **l. d'o.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 2920 - L.1956 - T.1675



Superficie 22 %

li. La quota è arrivata a gennaio al 27,8%, contro il 22,3% di un anno fa.

Il dato più preoccupante riguarda la carenza di manodopera in settori specifici come, ad esempio, quelli legati al mondo digitale e alla transizione ecologica. «Le Agenzie possono fare la differenza nell'aiutare le aziende ad attrarre e motivare i migliori talenti e, da sempre, offrono gratuitamente formazione coerente con le richieste delle aziende, formando ogni anno più di 300 mila persone di cui, oltre un terzo, ottiene un'occupazione nel giro di 6 mesi», conclude Baroni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



① Le agenzie per il lavoro possono fare la differenza nel trovare addetti qualificati in tutti i settori