



# ASSEMBLEA GENERALE

## LAVORO ► COMPETENZE ► FUTURO

**28 GIUGNO 2023**

ROMA

Sala Capitolare

Chostro del Convento di Santa Maria sopra Minerva

**CARTELLA STAMPA**

**CARTELLA STAMPA**  
**ASSEMBLEA GENERALE ASSOLAVORO**  
**LAVORO. COMPETENZE. FUTURO.**

1. **LAVORO E AGENZIE PER IL LAVORO**
2. **COMPETENZE E AGENZIE PER IL LAVORO**
3. **FUTURO E AGENZIE PER IL LAVORO**

**1. LAVORO E AGENZIE PER IL LAVORO**

**LA SOMMINISTRAZIONE IN ITALIA NEL 2023: I PRIMI QUATTRO MESI**

Nonostante le incertezze dell'intero mercato del lavoro, nei primi 4 mesi del 2023 si consolida la componente della somministrazione a tempo Indeterminato che continua a registrare **tassi di crescita annui superiori al 20%**, e che raggiunge ad aprile il **massimo picco storico con 138mila occupati**.

Nel corso dei primi mesi del 2023 la dinamica della somministrazione si è mossa, per certi aspetti, in modo analogo all'andamento di tutto il mercato del lavoro, che ha visto crescere i dipendenti con un contratto a tempo indeterminato, con un calo nel numero dei dipendenti a termine.

**IL 2022: UN NUOVO MASSIMO STORICO**

Nel 2022 il numero medio mensile di persone che lavora tramite Agenzia sfiora quota 515mila, contro i 475mila del 2021, con una crescita tendenziale del 8,3%. A luglio 2022 la somministrazione ha raggiunto il **picco storico assoluto di addetti con 530mila occupati**.

**Sono oltre 990.000 le persone che nel 2022 hanno avuto almeno un contratto di lavoro in somministrazione.**

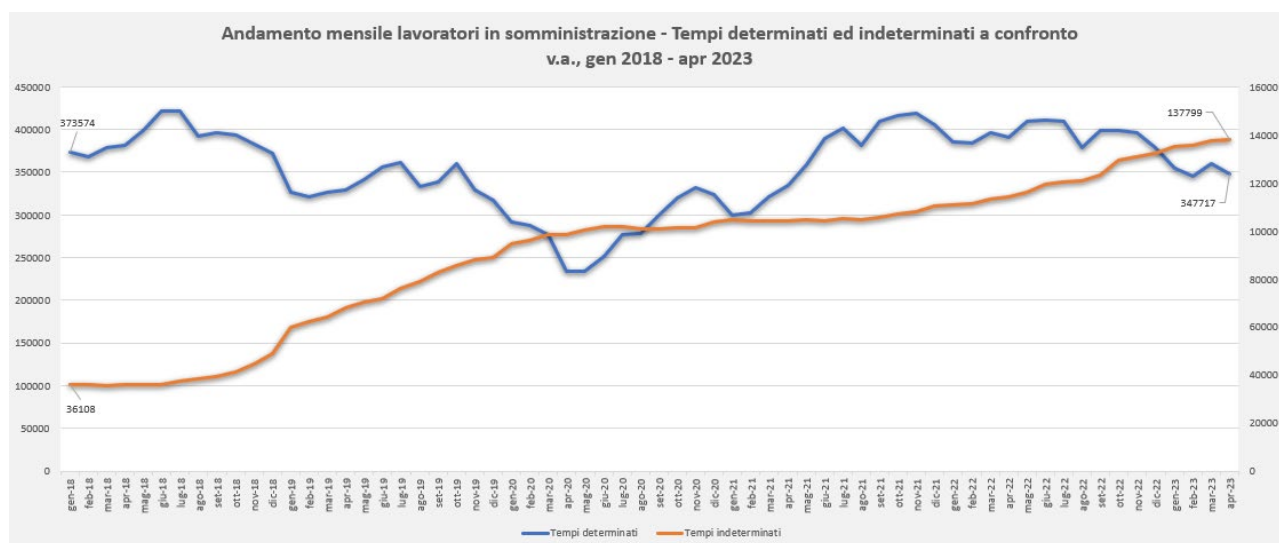
I dati sul 2022 confermano la piena ripresa della somministrazione dopo la grave crisi sanitaria con un valore ben al di sopra anche dei livelli pre-pandemici: **+22,4% rispetto al 2019 e +15,5% rispetto al 2018**.

**CONTINUA LA CRESCITA DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO TRAMITE AGENZIA**

Gli occupati a tempo indeterminato in somministrazione hanno continuato a **crescere lungo tutto il corso dell'anno**, passando dai 111mila di gennaio 2022 agli oltre 132mila di dicembre 2022.

Al pari delle dinamiche registrate nell'intero mercato del lavoro, dunque, anche il comparto della somministrazione ha continuato a consolidare i propri occupati a tempo indeterminato divenuti ormai un *asset* sempre più strategico anche per le Agenzie per il Lavoro nell'accompagnamento della domanda con una offerta mirata e continua in un contesto di crescente *shortage* della forza lavoro disponibile.

**La componente a tempo indeterminato nel 2022 è pari al 23,3%** sul totale degli occupati tramite Agenzia. Sono, inoltre, più di 15mila i dipendenti diretti che lavorano nelle oltre 2.500 filiali delle Agenzie per il Lavoro.

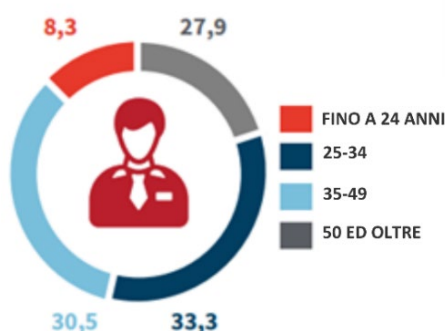


### AGENZIE: MIGLIOR PORTA D'ACCESSO PER I GIOVANI AL MERCATO DEL LAVORO

Anche nel 2022 la somministrazione si conferma porta di ingresso preferenziale per i giovani nel Mercato del Lavoro. **Tramite Agenzia**, infatti, quasi **un occupato su due ha meno di 35 anni** (41,6%), quota che nell'intero Mercato del Lavoro si arresta al 22,6%.

La somministrazione, tuttavia, rappresenta un ottimo strumento anche per le altre classi di età, ed in particolare per gli **over 50**, la cui quota sul totale dei lavoratori tramite Agenzia è aumentata negli ultimi anni passando dal 18,4% del 2020 al 22,6% del 2021 al 27,9% del 2022.

#### Distribuzione per classi di età (val%)



## **CON LE AGENZIE AUMENTA L'OCCUPAZIONE E L'INTENSITÀ DEL LAVORO FEMMINILE**

La componente femminile della somministrazione ha seguito un *trend* di crescita costante sino al 2021, anno in cui l'incidenza sul totale degli occupati aveva registrato una diminuzione di 0,3 punti percentuali. Nel 2022 torna, invece, ad aumentare il peso delle donne sul totale, toccando il **massimo storico del quinquennio: 40,8%** (dato medio su base trimestrale), +1,7 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

## **CON AGENZIE ACCESSO PIU VELOCE A CONTRATTI STABILI E OCCASIONI QUASI DOPPIE DI REIMPIEGO**

Nel 2022, secondo l'Osservatorio sul lavoro in somministrazione del Dipartimento di Economia dell'Università Roma Tre, **il 10% dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro nel 2022 è stato poi impiegato con un contratto a tempo indeterminato nei 90 giorni successivi**<sup>1</sup>. Considerando il mercato del lavoro nel suo complesso lo stesso tasso di conversione scende al **5,3%** con una differenza di ben 4,7 punti percentuali.

Inoltre, chi ha un contratto a tempo determinato tramite Agenzia ha il **quasi il doppio delle occasioni di reimpiego**. Più del 75% dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato entro 30 giorni dalla scadenza del contratto ha, difatti, una nuova opportunità lavorativa rispetto ai lavoratori con un contratto a termine non in somministrazione le cui possibilità non arrivano al 50%.

Secondo l'Osservatorio sul mercato del lavoro in somministrazione del Dipartimento di Economia dell'Università Roma Tre, dunque, la **somministrazione si conferma la fattispecie contrattuale con il tasso di rientro più elevato**.

## **2. COMPETENZE E AGENZIE PER IL LAVORO**

### **2023: ANNO EUROPEO DELLE COMPETENZE**

Nell'anno europeo delle competenze è essenziale puntare su questa leva importante per la competitività, anche tenendo conto delle enormi opportunità che si presentano con il **PNRR**.

**Il lavoro delle Agenzie a supporto di un più efficiente funzionamento del mercato del lavoro trova una delle sue ragioni d'essere nell'adeguamento delle competenze dei lavoratori.**

---

<sup>1</sup> L'analisi differenzia i cambi di lavoro avvenuti a partire da rapporti di lavoro direttamente subordinati e da quelli in somministrazione, guardando ai soli casi di lavoratori rientrati nel mercato entro 90 giorni con una nuova attivazione.



## **OLTRE 2MILIONI E 500MILA ORE DI FORMAZIONE GRATUITA, MIRATA E VOTATA ALL'INNOVAZIONE**

Grazie a Forma.Temp i lavoratori in somministrazione possono godere di un sistema di formazione continua, gratuita e mirata a soddisfare le reali esigenze del mondo 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. **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.**

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.

Durante il 2022 Forma.Temp conferma il *trend* in crescita avviato già nell'anno precedente, erogando oltre **2milioni e 500mila ore di formazione per oltre 300mila lavoratori in somministrazione in più di 60mila corsi.**

Forma.Temp, assieme a Assolavoro, è pioniera nel rilascio del **Digital Badge**. Questo strumento digitale di certificazione delle competenze, utile per completare il fascicolo elettronico del lavoratore, oltre a facilitare lo scambio di informazioni tra i vari attori coinvolti, può rappresentare uno strumento al servizio delle scelte di politica attiva. 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, infatti, un quadro più chiaro di quelle che sono le figure richieste dal mondo del lavoro e, dunque, grazie all'impiego dei Digital Badge è possibile avere uno strumento di analisi ulteriore che può aumentare l'occupabilità dei lavoratori e prevenire lo *skill mismatch*.

Le Agenzie per il lavoro, inoltre, hanno ribadito una volta di più il loro impegno nella promozione della formazione continua attraverso la creazione di specifiche **Academy aziendali**, con l'obiettivo di aggiornare *on time* le competenze dei propri lavoratori mantenendone sempre alta la competitività sul mercato.

### **GLI ITS ACADEMY E IL RUOLO DELLE AGENZIE**

In un mercato del lavoro basato su un'economia ad alta intensità di conoscenza e su una sempre più elevata richiesta di competenze qualificate e distintive, diventa prioritaria la **costruzione di un sistema di formazione professionalizzante** capace di rispondere alla crescente domanda di tecnici specializzati proveniente dai settori portanti dell'economia, maggiormente interessati all'innovazione tecnologica e digitale e all'internazionalizzazione dei mercati.

All'interno di tale percorso gli **ITS Academy** rivestono un ruolo centrale, ponendosi come segmento di formazione terziaria non universitaria in grado di accorciare i tempi di inserimento in azienda. Oltre **l'80% dei diplomati presso un ITS ottiene difatti un'occupazione entro un anno**<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Fonte: INDIRE. Monitoraggio Nazionale 2022

Le Agenzie per il Lavoro, in quanto **soggetti partner in diversi ITS** presenti su tutto il territorio nazionale, agiscono già oggi come “ponte” tra il sistema dell’istruzione e dell’educazione e il mondo del lavoro, mettendo a disposizione il proprio *know-how* di intermediari ed esperti di **matching**.

Negli ultimi anni le Agenzie hanno supportato gli ITS nelle attività di **orientamento** dei giovani verso le professioni tecniche, e hanno svolto un ruolo attivo nella progettazione dei percorsi formativi orientati all’inserimento professionale, grazie al continuo dialogo con le aziende. Le Agenzie, inoltre, svolgono negli ITS docenze in aula e portano testimonianze dal mondo delle aziende, conducono attività di Ricerca e Selezione e promuovono il *placement* dei corsisti attraverso l’attivazione di percorsi di Alto Apprendistato in somministrazione e/o mediante l’apprendistato professionalizzante.

### 3. **FUTURO E AGENZIE PER IL LAVORO**

#### **LE NUOVE SFIDE DEL MONDO DEL LAVORO**

Le sfide che si prospettano per il prossimo futuro attribuiscono una nuova centralità al lavoro.

La crisi demografica, la necessità di gestire in maniera adeguata i flussi migratori, il paradosso di un mondo del lavoro costellato di aziende che cercano figure professionali e non le trovano in uno con un numero esorbitante di persone che non ha le competenze giuste, spesso non studia, non lavora e non cerca un lavoro; le molteplici implicazioni che automazione e intelligenza artificiale impongono con il rischio – anche qui – di una polarizzazione tra pessimisti ed entusiasti; un **mondo del lavoro sempre più transizionale**, con percorsi spesso meno lineari rispetto al passato e giovani interessati sempre più a fare esperienze differenziate; la necessità di aggiornare continuamente le competenze e di formare nuove figure professionali con grande tempestività; tutte queste dinamiche impongono ancora di più la necessità di avere nel mondo del lavoro attori qualificati, capaci di formare e accompagnare le persone in tutte le fasi, con l’obiettivo ultimo di avere un sistema che sia più inclusivo e più competitivo.

#### **LE POLITICHE ATTIVE E IL RUOLO DELLE AGENZIE**

Un ruolo centrale possono svolgere le politiche attive, per le quali è auspicabile la **definizione di una cornice unica a livello nazionale**, evitando la proliferazione di tanti differenti sistemi regionali che non consentono la realizzazione di politiche attive efficaci. All’interno di questo scenario la valorizzazione del ruolo della somministrazione come istituto fortemente tutelante può migliorare la qualità dei servizi, anche attraverso la creazione di un **sistema virtuoso che veda sempre di più la collaborazione tra soggetti pubblici e privati per il lavoro** (Centri per l’impiego e Agenzie per il Lavoro), basato su politiche che offrano servizi finalizzati alla **reale occupazione dei soggetti**.

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.

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 sulla base della vicinanza – lontananza della persona dal mondo del lavoro.

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 è solo 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**. 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.

**La formazione prevista per i percorsi di politiche attive va tarata sulle reali esigenze del mercato**, ed in questa direzione occorre puntare sulla definizione di un modello permanente e sistematico, anche a focalizzazione territoriale, per l’individuazione dei fabbisogni delle imprese.

L’implementazione di un modello di valutazione dell’efficacia dei servizi a livello nazionale, infine, anche con *rating* degli operatori, sia pubblici che privati, può sostenere la logica del miglioramento continuo e favorire più agevolmente anche l’emersione delle *best practice* sul piano territoriale.

Le Agenzie per il Lavoro sono in prima linea da sempre su questi fronti e con Assolavoro confermano la piena disponibilità ad affrontare assieme alle Istituzioni le prossime sfide in un’ottica scevra da qualsiasi tara ideologica, con uno sguardo capace di guardare con competenza e fiducia al prossimo futuro.

#### **4. 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.

**Le Agenzie aderenti ad Assolavoro forniscono anche** - sia attraverso specifiche *legal entity* che articolazioni organizzative specializzate - tutti i servizi legati al mondo delle risorse umane, ed in particolare: ricerca e selezione, consulenza organizzativa, *outplacement*, formazione e sviluppo, *career coaching*, *head hunting*, *corporate learning*, *recruitment*, *sales & field marketing*, servizi di consulenza HR per il *middle management*, servizi HR internazionali, ricollocazione professionale, consulenza strategica e trasformazione digitale.

**L'Associazione nasce per garantire alle ApL standard più elevati di tutela e rappresentanza,** un'offerta integrata di assistenza e servizi, formazione per i dipendenti diretti delle Agenzie Associate, nonché analisi quali-quantitative sulle dinamiche del Mercato del Lavoro, anche in *partnership* con Università e centri di ricerca specializzati.

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

Assolavoro aderisce a **Confindustria** come Socio aggregato, è membro **ASviS - Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile**, e rappresenta l'espressione italiana della **World Employment Confederation - Europe**, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

Il Presidente di Assolavoro è Francesco Baroni, lo affiancano nel ruolo di Vice Presidenti: Alfredo Amoroso, Giuseppe Garesio, Valeria Giaccari e Andrea Malacrida. Sono invitati permanenti in seno alla Presidenza Marco Pagano e Giuseppe Venier. Direttore Generale di Assolavoro è Agostino Di Maio.