

RAPPORTI LAVORO

L'OSSERVATORIO ASSOLAVORO

Somministrazione, crescono i contratti stabili: più 5,4%

Su base annua aumenta anche la quota di quelli con qualifiche medio alte, in calo invece i lavoratori a tempo determinato. Il presidente Baroni: "Il 2024 sarà complesso, ma anche pieno di nuove sfide"

Sibilla Di Palma

La domanda di profili sempre più qualificati e il crescente ricorso al contratto a tempo indeterminato. Sono alcune delle tendenze che stanno caratterizzando il mercato del lavoro in somministrazione, in un contesto in cui cresce la carenza di manodopera in settori specifici e più in generale il disallineamento tra domanda e offerta. Il mondo del lavoro ha infatti vissuto forti cambiamenti negli ultimi anni: dalla nascita di nuove professioni alla contestuale scomparsa di altri mestieri, fino all'accelerazione sul digitale, rendendo necessario aggiornare e mantenere costantemente le proprie skills. Una sfida non semplice da cogliere per tutti i lavoratori. A pesare sono poi anche le dinamiche demografiche in atto, che stanno già determinando il calo della popolazione italiana in età lavorativa, con un andamento che è previsto in decisa accelerazione nei prossimi anni e che spinge le aziende italiane a puntare su contratti stabili per attrarre e trattenere le risorse umane a più elevata specializzazione. Gli ultimi dati dell'Osservatorio Assolavoro (l'associazione nazionale delle agenzie per il lavoro) relativi allo scorso gennaio segnalano che i contratti a tempo indeterminato sono cresciuti del 5,4% su base annua, mentre gli occupati totali tramite agenzia sono scesi a 472 mila unità,

con un calo del 3% rispetto al gennaio dell'anno precedente.

Dinamiche che confermano quelle già delineatesi nel 2023: a dicembre la somministrazione ha registrato oltre 493 mila posizioni contributive totali, con un calo tendenziale (rispetto a dicembre 2022) del 3,6%. A incidere è stato l'andamento negativo della componente a termine (meno 9,1%). Mentre i lavoratori con un contratto stabile hanno raggiunto un nuovo picco storico, sfiorando quota 144 mila unità, con un incremento dell'8,3% rispetto al valore dello stesso periodo del 2022. Questo ha portato a un aumento dell'incidenza dei somministrati a tempo indeterminato sui totali del settore: la quota è infatti arrivata a dicembre 2023 al 29,1%, contro il 27,7% di inizio anno. Guardando ai prossimi mesi, pesano le incertezze legate al rallentamento economico (più 0,6% la crescita del Pil prevista per l'anno in corso) e circa l'evoluzione delle crisi geopolitiche in corso. «È molto complicato per tutti fare previsioni in questo scenario», osserva **Francesco Baroni**, presidente di **Assolavoro**. «Attraverseremo sicuramente un anno complesso, ma anche pieno di nuove sfide che si vanno progressivamente affermando, portando al nostro settore molteplici opportunità». Ad esempio, Baroni cita le trasformazioni in corso, da quella digitale alla rivoluzione sul fronte della sostenibilità am-

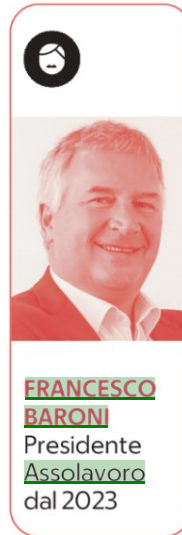
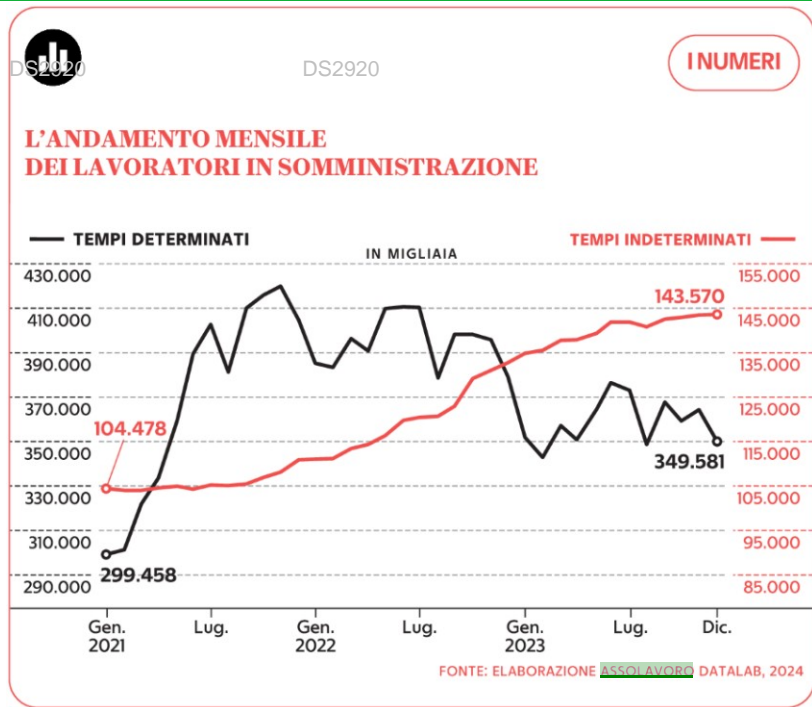
bientale, che stanno determinando anche riorganizzazioni in seno alle aziende. «Allo stesso modo il crescente mismatch sta costringendo le aziende a ripensare la configurazione della propria forza lavoro. Occorrono figure professionali nuove e competenze sconosciute fino a qualche anno fa», sottolinea. «Contiamo di sviluppare al meglio il nostro ruolo di progressiva qualificazione del mondo del lavoro attraverso orientamento e formazione professionale, inclusione anche dei soggetti fragili e metodologie sempre più efficaci di ricerca e selezione delle figure professionali più richieste dalle aziende».

A questo proposito, un recente report realizzato da Unioncamere, in collaborazione con il ministero del Lavoro, stima che il costo del mismatch tra domanda e offerta abbia sfiorato lo scorso anno i 44 miliardi di euro, sottolineando che, per invertire il trend, è necessario adeguare il sistema formativo alle esigenze del mercato del lavoro e investire in competenze green e di-



gitali. Un contesto nel quale occorre anche un cambio culturale, osserva Baroni. «C'è chi continua a vedere il lavoro come un impiego stabile mentre è un percorso, fatto di esperienze diverse, di consolidamento, di sviluppo e magari di cambi radicali». Uno scenario in cui le agenzie per il lavoro risultano ancora sottoutilizzate: in base agli ultimi dati Istat, queste ultime sono infatti impiegate solo dal 20% di chi è alla ricerca di un lavoro. «Nel nostro Paese, più che altrove, i canali informali come il passaparola restano molto utilizzati, anche se espongono al rischio che l'incrocio di domanda con offerta non avvenga su principi di adeguatezza e di rispondenza alle reciproche aspettative, con effetti negativi conseguenti», commenta Baroni, per il quale «in alcuni ambiti persiste, poi, una forma di diffidenza frutto anche di una disinformazione che ha radici antiche. C'è chi ancora crede che le agenzie trattengano parte della retribuzione o che chi lavora con un'agenzia guadagni meno. Non è così, in Italia sin dall'introduzione della somministrazione (allora lavoro interinale) nel nostro ordinamento è previsto per legge che il trattamento retributivo debba essere non inferiore a quello dei dipendenti assunti direttamente dall'azienda. In ogni caso le nuove generazioni conoscono di più e meglio le agenzie e, infatti, un lavoratore in somministrazione su due ha meno di 34 anni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



① Gli occupati totali tramite agenzia in Italia sono 472 mila, in calo del 3% a gennaio sul 2023

RAPPORTI
LAVORO

DS2920

DS2920

IL FENOMENO

Camerieri e chef caccia al tesoro sul pianeta food

Le 10 professioni più ricercate di un settore che vale oltre 2,6 milioni di posti di lavoro



LO SVILUPPO

Le aree in cui le aziende del settore innovano maggiormente sono quelle più coinvolte nell'Industria 4.0, come tracciabilità alimentare e controllo della qualità
Luigi dell'Olio

Al primo posto ci sono i camerieri di sala/addetti al banco caffetteria. La posizione d'onore spetta al personale di cucina/chef de partie (capo linea) e sul gradino basso del podio si trovano gli scaffalisti/addetti alle vendite. Si tratta delle professioni più ricercate in ambito Food & Beverage, secondo elaborazioni di **Assolavoro** Datalab, effettuate incrociando i dati degli associati con quelli rilevati da LinkedIn, Indeed e Trovit. Proseguendo nella lettura del ranking, vi sono gli addetti ai reparti gastronomia/food/panetteria, quindi gli addetti agli impianti di condizionamento e gli operatori stagionali dell'industria conserviera.

Le analisi di **Assolavoro** Datalab si inquadrano in un lavoro di monitoraggio continuo del com-

parto, con studi e ricerche sul mondo del lavoro sia in chiave di analisi sugli andamenti di mercato, sia in funzione predittiva, in modo da individuare le figure che saranno più richieste dalle aziende nel prossimo futuro. Questa attività ha portato - tra le altre cose - alla recente pubblicazione del report intitolato "Food & Beverage in Italia: dinamiche di sviluppo e impatto sulle Professioni nel Manifatturiero, nella Distribuzione e nella Ristorazione".

Considerando il sistema produttivo di cibo e bevande, insieme alla sua filiera estesa, che comprende il commercio e la ristorazione, nel 2021 (ultima rilevazione disponibile) l'occupazione si attestava a oltre 2,6 milioni di addetti, di cui 1,92 milioni di occupati alle dipendenze, distribuiti su circa 558 mila imprese.

Il sistema ha generato complessivamente un fatturato di oltre 463 miliardi di euro e un valore aggiunto di 83,5 miliardi. Quella che emerge è l'immagine di un sistema trainante per l'economia, non solo per la sua dimensione economica e occupazionale, ma anche perché attiva direttamente altri settori e filiere di fornitura e subfornitura sia a monte, che a valle. In primo luogo si associa al settore primario, da cui dipende in larga misura. C'è poi anche un'importante catena di for-

natura a monte, con molti settori manifatturieri coinvolti, a partire dalla produzione di packaging e dalla componentistica, mentre a valle del sistema produttivo e distributivo in esame si collocano le attività turistiche fortemente interrelate e la ristorazione.

Gli analisti sottolineano che il sistema produttivo industriale alimentare, motore pulsante della filiera, è in grado di competere molto bene a livello internazionale, come attesta la dinamica di crescita superiore anche rispetto alla media dell'Ue. Nel 2022, la produzione nazionale dell'industria alimentare, nonostante una frenata delle produzioni agricole, è aumentata in volume del 3,9% rispetto al 2019. L'industria alimentare italiana si posiziona saldamente al terzo posto nel Vecchio Continente, alle spalle di Germania e Francia, con un ruolo di primo piano in alcuni importanti segmenti produttivi come l'industria pastaria, quella vitivinicola, le industrie



dolciarie e dei prodotti da forno ed il settore del caffè.

Il sistema imprenditoriale è dominato da imprese di piccole e piccolissime dimensioni, il che limita la competitività a causa dell'impossibilità di raggiungere economie di scala, ma al tempo stesso offre opportunità di diversificazione e valorizzazione del radicamento territoriale, aspetto importante per questo tipo di produzioni. Addirittura il 56,4% delle attività è svolta da liberi professionisti e un altro 20% da società di persone. Considerando in maniera globale manifatturiero e commercio, il food & beverage assorbe rispettivamente il 14,6% e il 21,4% delle imprese, a fronte del 12,4% e del 28,6% degli occupati.

Le aree in cui le aziende del settore stanno maggiormente innovando sono quelle più coinvolte nei processi di Industria 4.0, con soluzioni come tracciabilità alimentare, controllo della qualità (sia della materia prima, che del prodotto finito), produzione automatizzata e logistica. Mentre la digitalizzazione dell'Ho.Re.Ca. procede con una certa lentezza rispetto ad altri comparti. Infine cresce l'attenzione alla sostenibilità nei processi produttivi, spinta non solo dai nuovi consumatori consapevoli, ma anche da nuove norme e direttive comunitarie in tema di emissioni.

In attesa di una normativa specifica, alcune aziende stanno già iniziando ad adottare volontariamente la nuova dicitura doppia sulle date di scadenza, utilizzandola come potenziale leva per il marketing.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DS2920



DS2920

INUMERI

IL SISTEMA F&BE LE 10 FIGURE PIÙ RICHIESTE



FONTE: ELABORAZIONI ASSOLAVORO DATALAB SU DATI ASSOCIATI, LINKEDIN, INDEED E TROVIT, APRILE 2024

- 1 Camerieri di sala, addetti banco caffetteria
- 2 Personale di cucina, chef de partie
- 3 Scaffalisti, addetti alle vendite
- 4 Addetto reparto gastronomia, food, panetteria
- 5 Addetti impianti confezionamento
- 6 Operatori stagionali industria conserviera
- 7 Addetti ricezione e movimentazione merci
- 8 Specialista amministrativo, contabile
- 9 Product development & quality specialist
- 10 Agente food & beverage



1 Chef e personale di cucina in genere sono al secondo posto tra le figure più ricercate

**RAPPORTI
LAVORO**

DS2920

DS2920

FORMA.TEMP

Formazione, la carica dei 320 mila

I corsisti coinvolti nel 2023 grazie al fondo per i lavoratori in somministrazione

Marco Cimminella

Il mercato del lavoro cambia e si evolve: la digitalizzazione, l'automazione e le applicazioni dell'intelligenza artificiale creano nuovi bisogni di competenze e professionalità, mentre in molte attività ripetitive e a basso valore aggiunto le macchine tendono sempre più a sostituire le persone. Le difficoltà delle imprese nel reperire i profili richiesti è evidente nel mismatch tra domanda e offerta, che nel 2023 è costato all'Italia quasi 43,9 miliardi di euro, con un incremento del 16,3% rispetto al 2022, secondo il report sulle previsioni dei fabbisogni occupazionali elaborato nell'ambito del Sistema informativo Excelsior. Sulla domanda di personale incide la transizione ecologica e digitale, che rafforza il bisogno di maggiori conoscenze in questi ambiti, mentre cresce la rilevanza delle competenze trasversali accanto a quelle tecniche. È necessario quindi adattarsi ai cambiamenti organizzativi, economici e tecnologici, con l'apprendimento continuo e la riqualificazione.

Il sistema di formazione delle Agenzie per il lavoro risponde a

queste esigenze di aggiornamento, con percorsi che forniscono competenze digitali 4.0 e skill legate all'uso dell'AI. È sostenuto attraverso Forma.Temp, il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, che è finanziato con un contributo a carico delle Agenzie pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori con contratto di lavoro in somministrazione.

Nel 2023 tramite le Agenzie sono stati formati più di 320 mila corsisti, e sono state erogate oltre 2 milioni e 550 mila ore di formazione con più di 70 mila corsi offerti per un investimento di 270 milioni di euro. Al termine del percorso, viene rilasciato un digital badge, che attesta le competenze acquisite. Una certificazione che può rappresentare anche uno strumento al servizio delle scelte di politica attiva: mappando i risultati della formazione e studiando gli incroci tra i percorsi formativi in relazione all'occupazione svolta da un soggetto, è possibile avere un quadro più chiaro sulle figure richieste dal mercato.

Inoltre, almeno un terzo delle persone formate grazie a Forma.Temp

deve accedere a una reale occasione di lavoro, pena la perdita delle risorse impiegate per la formazione. Su questo piano le Agenzie contribuiscono anche a progettare e realizzare percorsi di alternanza scuola-lavoro e sono partner strategici per la creazione degli Istituti tecnologici superiori (Its), scuole di eccellenza post diploma che permettono a persone tra 18 e 29 anni di conseguire il titolo di tecnico superiore.

Le Agenzie supportano gli Its nelle attività di orientamento dei giovani verso le professioni tecniche, promuovendo career day e workshop outdoor e percorsi didattici finalizzati all'inserimento professionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2,55

MILIONI

Le ore di formazione erogate tramite le Agenzie per il lavoro nel 2023 con un investimento di 270 milioni

T. WILLIAMS/GETTY



① Sono stati oltre 70 mila i corsi allestiti nel 2023 tramite le Agenzie per il lavoro



RAPPORTI
LAVORO

DS2920

DS2920

I PROGETTI

L'assistenza e il sostegno passano per Ebitemp

Welfare di settore, come funziona l'ente nato dall'intesa tra Agenzie e sindacati

Dal sostegno alla maternità ai contributi per i trasporti e per asilo nido, fino alle indennità per infortunio e ai rimborsi per le spese sanitarie. Sono solo alcune delle prestazioni erogate a favore delle persone con contratto di lavoro in somministrazione da Ebitemp, l'ente nato dalla collaborazione tra **Assolavoro** e sindacati di categoria, che fornisce una rete di servizi, assistenza e sostegno al reddito per i lavoratori tramite Agenzia. Un welfare di settore, sostenuto attraverso una contribuzione aggiuntiva - calcolata sulle retribuzioni erogate al lavoratore - a carico delle Agenzie per il lavoro, pari allo 0,2% in caso di contratto a tempo determinato e allo 0,3% in caso di un contratto indeterminato. E che riguarda diversi ambiti, come prestiti personali, istruzione - ad esempio, buoni libri e contributi alla retta universitaria - e ancora sostegno alla non autosufficienza. Inoltre, durante la pandemia, il fondo Ebitemp ha dato un ulteriore aiuto ai lavoratori in somministrazione con prestazioni di welfare aggiuntive, tra cui il contributo per congedo parentale per l'emergenza sanitaria e quello per ricoveri ospedalieri per positività al Covid, l'indennità per isolamento domiciliare, e ancora il rimborso spese per acquisti informatici per lavoratori in smart working o per quelli impegnati in corsi serali con didattica a distanza.

Negli anni, il numero delle prestazioni offerte da Ebitemp è aumentato: le risorse spese nel 2023 hanno raggiunto il valore di 15 milioni di euro. Anche le richieste sono cresciute, arrivando a quota 69.500, con un incremento del 12,6% rispetto al 2022: le prestazioni sono state erogate a favore di 28.900 lavoratori. - **ma. cim.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

15

MILIONI

Le risorse spese da Ebitemp nel 2023. Le richieste sono cresciute fino a quota 69.500; erogate prestazioni per 28.900 lavoratori



**RAPPORTI
LAVORO**

DS2920

DS2920

IDATI

Stranieri, i percorsi per l'inclusione

Sale il tasso di occupazione ma disparità di genere elevata

La tutela dei rifugiati ucraini

Mario Di Ciommo

Gli stranieri rappresentano tradizionalmente un segmento molto dinamico del mercato del lavoro nazionale. Nel secondo trimestre 2023 gli occupati in Italia hanno superato i 2,3 milioni, con un valore in leggero calo (meno 1,5%) rispetto all'anno precedente. Anche il tasso di disoccupazione è risultato in calo all'11,4%, dal 12% dell'anno precedente.

A evidenziare i dati è **Assolavoro**, che specifica come l'inclusione occupazionale degli stranieri riguarda soprattutto la componente maschile, il cui tasso di occupazione è pari al 75,3%, ben al di sopra del dato relativo agli uomini italiani (70,1%). La disparità di genere tra gli occupati stranieri resta ancora molto elevata, come attestano i tassi di occupazione (47,9%), disoccupazione (14,1%) e inattività (44,1%) delle donne, sensibilmente peggiori rispetto agli uomini.

Gli stranieri, inoltre, rappresen-

tano oltre il 30% del totale degli occupati in somministrazione con circa 160 mila lavoratori medi mensili e sono impiegati in diversi settori - anche a medio-alta specializzazione - come l'industria, l'informatica e i servizi alle imprese, il commercio e i trasporti.

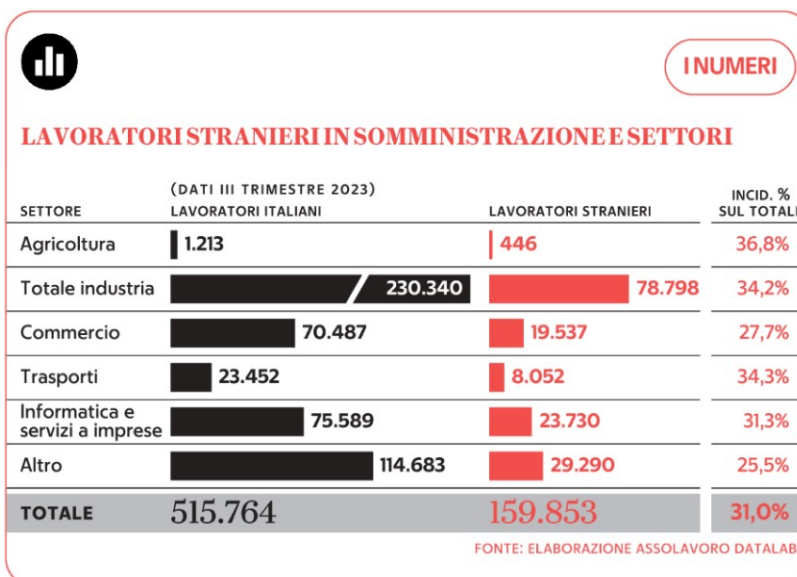
Numeri importanti anche per i rifugiati: nel 2022 e nel 2023, in Italia, sono stati oltre 30 mila quelli che hanno avuto un contratto di lavoro tramite agenzia. In più, a seguito dello scoppio del conflitto tra Russia e Ucraina, **Assolavoro** e i sindacati di categoria Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uil-Temp hanno sottoscritto un accordo - con 45 milioni di euro di fondi - per finanziare azioni volte ad agevolare accoglienza, inclusione e inserimento socio-lavorativo dei rifugiati.

Tramite questa intesa, i beneficiari di protezione speciale, internazionale o temporanea, hanno la possibilità di accedere gratuitamente ad attività mirate di bilancio delle competenze, a corsi di lingua italiana o ad un percorso di formazione pro-

fessionale. Per rafforzare ulteriormente gli impatti dell'accordo, **Assolavoro** ha avviato una collaborazione con Unhcr, Agenzia Onu per i Rifugiati, che ha portato alla nascita del progetto Accoglienza&Lavoro per una maggiore diffusione dell'iniziativa nelle comunità.

«Solo attraverso un lavoro regolare e tutelato - ha dichiarato **Francesco Baroni**, presidente **Assolavoro** - è possibile immaginare una forma reale di integrazione, rispondendo contemporaneamente alle esigenze delle aziende. Le esperienze fatte dalle agenzie appartenenti ad Assolavoro sono molteplici e vanno dall'inclusione socio-lavorativa di rifugiati fino alla gestione di migliaia di lavoratori di diverse etnie che, per poter lavorare, necessitano di supporto nei processi amministrativi, di formazione linguistica e professionale e di servizi di welfare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



75,3

PER CENTO

Il tasso di occupazione degli stranieri maschi, al di sopra del dato relativo agli uomini italiani (70,1%)



RAPPORTI
LAVORO

DS2920

DS2920

I PROGETTI

Cnel e Assolavoro insieme per i detenuti

Un accordo per promuovere formazione, studio e attività occupazionali in carcere

Nel 2023, la formazione professionale all'interno delle carceri italiane ha coinvolto il 6% dei detenuti. Sempre nel nostro Paese, il 33% dei reclusi risulta coinvolto in attività lavorative (19.153 impiegati nel 2023), ma solamente l'1% è impiegato presso imprese private e il 4% presso cooperative sociali. A evidenziare questi dati sono i report di Censis e The European House - Ambrosetti, presentati al convegno "Recidiva zero. Studio, formazione e lavoro in carcere", organizzato a Roma.

I numeri che si registrano negli istituti penitenziari italiani hanno spinto il Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro (Cnel) e l'Associazione nazionale delle Agenzie per il Lavoro (Assolavoro) a stringere un accordo per promuovere formazione, studio e lavoro in carcere. L'intesa punta a potenziare il sistema di certificazione dell'attività svolta all'interno degli istituti penitenziari incentivando reinserimento sociale e riduzione della recidiva.

Nello specifico, per il Cnel è prevista una funzione di coinvolgimento delle organizzazioni datoriali, sindacali e del terzo settore. Con Assolavoro vengono studiati incentivi finalizzati a favorire l'assunzione di ex detenuti e a individuare risorse per finanziare percorsi formativi in carcere. Assolavoro, dal canto suo, si impegna nella realizzazione di analisi dei fabbisogni occupazionali delle aziende, individuando le competenze maggiormente richieste, da sviluppare attraverso il sistema di formazione e riqualificazione professionale dei detenuti. «Siamo in prima linea sulle tematiche e le attività che riguardano l'inclusione di persone in condizioni di criticità nel mondo del lavoro - le parole di Francesco Baroni, presidente di Assolavoro - Attraverso l'attivazione della rete messa assieme dal Cnel c'è l'opportunità di cambiare passo in un settore complesso come questo». - m.d.c.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6

PER CENTO

La quota di detenuti coinvolti nel 2023 nella formazione professionale all'interno delle carceri italiane

