

Somministrazione, il bersaglio sbagliato del «decreto dignità»

— a pagina 26

Somministrazione

Le agenzie per il lavoro occupano oltre 400mila addetti al mese. Sono finite nel mirino sbagliato del «decreto dignità»

Dal confronto internazionale l'Italia risulta ancora indietro nel mercato della somministrazione: i margini di crescita sono ampi ma le causali potrebbero frenarli

— a pagina 26

Somministrazione, il bersaglio sbagliato del «decreto dignità»

Le agenzie per il lavoro. Occupano oltre 400mila addetti al mese con retribuzioni e welfare previsti dai contratti nazionali

Il contratto prevede di versare il 4% per la formazione e lo 0,20% a Ebitemp per il welfare, oltre all'agenzia

**Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

«**A** fine febbraio ho perso il lavoro, perchè la ditta ha chiuso. Mi sono recata in un centro per l'impiego, dove mi hanno fatto firmare diversi moduli e invitato a leggere la bacheca all'ingresso, ma non c'era alcuna offerta per un'impiegata amministrativa. Così sono andata in

un'Agenzia per il lavoro, mi hanno intervistato a lungo per capire le attitudini professionali, e per aiutarmi a trovare il settore più adatto. Con la giusta profilazione sono riusciti a ritagliare l'occupazione sulle mie competenze».

A raccontare la propria esperienza è Barbara Rocca che lavora in Setta, un'azienda di Piacenza, come impiegata dell'ufficio sanzioni, ed è anche una madre single: «All'agenzia **Life In** mi hanno trattato con professionalità e con umanità - spiega - hanno preso a cuore il caso, sarà perchè la gran parte delle impiegate sono donne. Mi hanno consigliato una diversa tipologia oraria rispetto a quella che avevo in mente, e con questo cambiamento sono riuscita a trovare un impiego full-time, quindi con uno stipendio più alto rispetto al part-time, riuscendo a conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari».

Barbara ha un contratto di somministrazione fino al 30 settembre,

«il 15 di ogni mese ricevo lo stipendio con regolarità, cosa che quando lavoravo in piccole aziende non succedeva spesso - dichiara - e questa situazione mi ha restituito tranquillità».

Il caso di Barbara non è isolato, perchè sono milioni a rivolgersi alle Agenzie per il lavoro: nel 2017 hanno avuto accesso ad almeno un contratto di lavoro dipendente, con la retribuzione prevista dal Ccnl, in 702mila (erano 624mila nel 2016), la media mensile di lavoratori è di 439mila persone.

Ma non è solo chi ha perso il lavoro a recarsi all'Agenzia (rappresenta



il 33%), ci sono anche i lavoratori in cerca di una posizione migliore o impiegati in aziende che non offrono prospettive per il futuro. Si rivolgono alle Agenzie anche le imprese, pmi, grandi e multinazionali, per trovare figure professionali medio-alte e assumerle solitamente con contratti stabili. Nel 2017 tramite la ricerca e selezione del personale da parte delle agenzie ci sono state 52mila assunzioni nelle aziende. «Si rivolgono a noi anche per liberarsi di adempimenti e concentrarsi sul loro core business», sottolinea la presidente di [Life In](#), [Patrizia Fulgoni](#).

Contratto costoso

Il contratto di somministrazione è oneroso, si versa il 4% per la formazione, lo 0,20% per Ebitemp destinato al welfare (0,30% per i tempi indeterminati), più il corrispettivo per l'Agenzia. Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello, con contributi Inps e i premi Inail versati dall'Agenzia nella stessa misura dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Adesso in nome di una condivisibile lotta alla precarietà, a finire nel mirino del nuovo Esecutivo è però la somministrazione.

Il Dl omnibus - primo atto di indirizzo politico del governo Conte -, l'ha equiparata ai contratti a termine, oggetto peraltro di una stretta. Risultato: per proseguire un contratto oltre i 12 mesi, vanno indicate le causali, la durata massima si riduce da 36 a 24 mesi. Le proroghe scendono da 5 a 4. E ogni rinnovo fa scattare un incremento contributivo dello 0,5 per cento. Contro queste modifiche si è mobilitata [Assolavoro](#) che rappresenta le Agenzie per il Lavoro che producono circa l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali e 10mila dipendenti. Ma anche i sindacati si sono mobilitati per chiedere modifiche al Dl: la somministrazione non sarà tutta "rosa e fiori", ma l'impressione è che il governo abbia sbagliato il bersaglio, sia pure in nome di un nobile fine, attaccando la flessibilità tutelata, invece di concentrare l'azione contro i finti tirocini, le false partite Iva e le collaborazioni mascherate.

D'accordo gli esperti: «È impossibile che ci sia una causale non programmabile nel contratto di somministrazione sia a termine sia commerciale perchè la temporaneità è troppo connaturale alla funzione stessa dell'istituto - avverte il

giurista Raffaele De Luca Tamajo, professore emerito di diritto del Lavoro alla «Federico II» di Napoli e senior partner dello studio Toffoletto-De Luca-Tamajo -. Ancora una volta vengono ignorate le peculiarità del rapporto di somministrazione che è triangolare».

Welfare integrativo

I lavoratori temporanei tramite l'Agenzia possono beneficiare di un welfare di settore, aggiuntivo rispetto alle prestazioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice, tutto finanziato con risorse private. Con l'ente bilaterale Ebitemp - creato da [Assolavoro](#) e sindacati di categoria - sono state garantite ai lavoratori prestazioni di welfare per circa 10 milioni di euro in un anno, che vanno dal contributo per l'asilo nido al sostegno alla maternità, da rimborsi e sussidi per indennità da infortuni e per la tutela sanitaria e odontoiatrica, ai piccoli prestiti a condizioni favorevoli. Ma la sfida principale per stare al passo con i continui cambiamenti del mondo produttivo è la formazione: nel 2017 Forma.Temp ha finanziato oltre 37.500 progetti formativi per un totale di 200 milioni di euro, i partecipanti ai corsi sono stati circa 243mila.

Un canale di ingresso nel mondo del lavoro

Il punto è che una alternativa alle Agenzie in questo momento non esiste visto lo stato d'abbandono in cui versano, da anni, i centri pubblici per l'impiego.

Certo, anche le Agenzie stanno cambiando. Intermediario, tuttavia, una fetta ancora limitata dell'occupazione, ma oramai rappresentano un canale stabile di ingresso nel mondo del lavoro. Più della metà (53,7%) dei lavoratori in somministrazione ha meno di 35 anni, quelli fino a 24 anni rappresentano il 20,1% del totale dei lavoratori in somministrazione (18,7% nel 2016), il 39% è costituito da donne. Almeno un lavoratore in somministrazione su tre, dopo aver lavorato con le Agenzie per il lavoro accede a una occupazione stabile. Ci sono poi i progetti di alternanza scuola lavoro: le Agenzie per il lavoro hanno facilitato in un anno percorsi per 450mila studenti di 500 scuole, attraverso 250mila ore di alternanza, puntando su orientamento al mercato del lavoro, compilazione del curriculum, e consigliando su come affrontare un colloquio.

I SERVIZI DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Ricerca per tutte le figure

- Le agenzie per il lavoro con le loro oltre 2.500 filiali distribuite su tutto il territorio nazionale hanno una distribuzione molto capillare. Questo favorisce la creazione di ampi database di curriculum di lavoratori che vengono costantemente aggiornati e sono il punto di partenza delle attività di ricerca

Selezione del personale

- Tra le attività delle agenzie del lavoro c'è anche la selezione dei lavoratori che avviene attraverso personale specializzato e assistenza costante finalizzata all'inserimento del candidato più idoneo per ogni singola esigenza dell'impresa

Somministrazione di lavoro

- Una delle attività più importanti delle agenzie è la somministrazione di personale qualificato che viene impiegato a termine o a tempo indeterminato, secondo le esigenze aziendali. Sono oltre 700mila i lavoratori che hanno avuto almeno un contratto di somministrazione

Intermediazione di lavoro

- Uno dei maggiori nodi del mercato del lavoro italiano è il mismatch tra domanda e offerta di lavoro. L'intermediazione fatta da professionisti costituisce una garanzia del miglior incontro tra domanda e offerta di lavoro e può prevedere di colmare i gap esistenti con appositi percorsi di formazione

Formazione del personale

- Con oltre 33mila progetti formativi, 230mila partecipanti, e un milione e 300mila ore erogate, le agenzie sono tra gli attori che garantiscono interventi formativi tempestivi e mirati, definiti in stretta collaborazione con le imprese per rispondere alle richieste relative a tutte le professionalità

Outplacement e ricollocazione

- Nei progetti di ristrutturazione aziendale che prevedono esuberanti e piani di riqualificazione e ricollocazione le agenzie sono tra i principali soggetti a cui le aziende possono rivolgersi per favorire il reimpiego delle persone in esubero accorciando i tempi di ricollocazione

1

ADECCO

Sempre più addetti a tempo indeterminato

«Abbiamo creduto nello staff leasing oltre 10 anni fa puntando sull'occupabilità dell'individuo e sulla capacità di seguirlo nella gestione delle sue transizioni professionali tra formazione continua e lavoro per l'arricchimento delle competenze»: [Andrea Malacrida](#) è country manager in Italia di The [Adecco](#) Group, gruppo elvetico leader nei servizi di formazione, ricerca, selezione e consulenza organizzativa, che controlla [Adecco](#), la più grande agenzia per il lavoro che dà una occupazione a più di 140mila persone l'anno di cui oltre 10mila assunti a tempo indeterminato. «I lavoratori in staff leasing possono sperimentarsi su professioni differenti periodicamente, e questo li mette nelle condizioni di migliorare quotidianamente la propria occupabilità attraverso una formazione permanente e continua», aggiunge Malacrida. «Le imprese chiedono sempre di più lavoratori somministrati a tempo indeterminato – continua il manager –, perché aiutano a rispondere alle necessità di produttività e flessibilità richieste dalla continua competizione». Tra i servizi chiesti c'è sempre più la ricerca e selezione di top manager, la consulenza ad alto valore aggiunto nei settori dell'ingegneria dell'IT e del life science. «Il problema – conclude Malacrida – è la difficoltà di trovare persone con le competenze hard e soft adeguate. È essenziale fare formazione e orientamento fin da scuole e atenei, noi siamo molto impegnati con programmi di alternanza scuola lavoro e progetti dedicati. Il Governo dovrebbe fare di più per dare un indirizzo al futuro formativo e professionale dei giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2

MANPOWER

Per i giovani siamo il canale di accesso

«Non siamo noi a dirlo: sono le persone che hanno lavorato con noi che testimoniano il valore portato dalla somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato». A parlare è [Riccardo Barberis](#), ad di [Manpower](#) Group Italia e vice presidente di [Assolavoro](#). Questa tipologia negoziale è «tra le tutelanti all'interno dei rapporti flessibili – aggiunge –. Per la parità di trattamento e retribuzione prevista dai Ccnl, per le prestazioni di welfare e le opportunità di formazione gratuita tramite il Fondo Forma.Temp, per le tutele di Ebitemp». Tutti i servizi delle agenzie per il lavoro sono gratuiti per chi cerca un lavoro e per i lavoratori; e le Apl autorizzate sono garanzia di contrasto al nero e al sommerso. «Oggi – prosegue Barberis – le agenzie sono partner importanti e accreditati nell'ambito delle politiche attive per il lavoro, contribuendo all'inserimento e reinserimento occupazionale dei giovani e delle categorie più svantaggiate». La somministrazione, del resto, rappresenta spesso il primo canale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro: più della metà dei lavoratori tramite agenzia ha meno di 34 anni. Attraverso l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato, poi, le Agenzie fanno da ponte tra scuola e imprese. Senza dimenticare il ruolo svolto nella "transition": «Nel contesto dei mercati transizionali di lavoro – conclude Barberis – le agenzie svolgono un ruolo centrale per agevolare il passaggio dei lavoratori attraverso le diverse fasi della propria carriera».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

3

RANDSTAD

Ai lavoratori le tutele di due contratti

«Fiore all'occhiello della nostra azienda è la specializzazione. Ho una divisione dedicata alla ricerca, selezione e gestione di lavoratori appartenenti alle categorie protette. Ogni anno mediamente troviamo lavoro a circa 500 persone appartenenti a queste fasce più deboli. Molto importante è anche l'impegno nel campo dell'istruzione: siamo partner di un Istituto tecnico superiore, l'Its Tech Talent Factory, in ambito Ict, perché vogliamo offrire risposte concrete rispetto ai fabbisogni sia dei nostri clienti che di molti ragazzi». [Marco Ceresa](#) è ad di [Randstad](#), 2.195 dipendenti diretti nel 2017, assunti con contratto subordinato, l'80% donne (più di 7.500 assunzioni nelle aziende clienti, 47.400 lavoratori somministrati attivi a settimana). Anche lui si associa al coro di critiche al giro di vite sul lavoro somministrato introdotto dal decreto Conte-Di Maio. «Trovo assurda, soprattutto, l'accusa di sfruttamento rivolta all'intero settore – spiega Ceresa –. I lavoratori somministrati hanno la tutela di due Ccnl. Quello dell'azienda utilizzatrice per la parte economica e normativa e il Ccnl delle Agenzie per il Lavoro per tutta una serie di diritti aggiuntivi, tra cui il welfare. Ebitemp è l'ente bilaterale del settore che nasce con lo scopo di assicurare ai lavoratori tramite agenzia innovative forme di tutela tra cui il sostegno alla non autosufficienza, all'istruzione, "una tantum" per l'adozione e l'affidamento. A cui si aggiungono: contributo per l'asilo nido, attenzione a maternità, assistenza sanitaria, indennità per infortunio nei casi non più coperti dall'Inail, prestiti personali e contributi per la mobilità territoriale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

4

GI GROUP

In tre anni stabilizzazioni fino al 20%

«I profili più richiesti riguardano il settore dell'industry 4.0 e tutto il mondo digital, per cui tuttavia non esiste un'offerta adeguata». Parla [Stefano Colli Lanzi](#), ceo di [Gi group](#) che dal 1998, dopo l'entrata in vigore della Legge Treu, ad oggi, è passata da società di lavoro temporaneo a vera e propria multinazionale italiana del lavoro che può contare su oltre 4mila dipendenti di struttura, in più di 50 paesi. «Nel 2018 abbiamo raggiunto, a livello mondo, il traguardo di oltre 100.000 persone a cui diamo lavoro», spiega il manager. Rispondere al fenomeno dello skillshortage, ovvero la mancata disponibilità sul mercato delle competenze richieste dalle aziende, nel modo tradizionale non funziona più: «Diventa impossibile, per esempio, cercare profili che non esistono. Bisogna crearli», dice [Colli Lanzi](#). Proprio per questo [Gi Group](#) ha avviato da un paio di anni le Academy: progetti di formazione dove andiamo a colmare, con formazioni intensive di tre mesi, quello che noi chiamiamo «l'ultimo miglio delle competenze» per rendere immediatamente impiegabili le persone. «Solo nel 2017 abbiamo svolto 150 academy, formato 1300 persone con un tasso di inserimento in azienda dell'85% - continua [Colli Lanzi](#) -. Grazie al progetto Academy abbiamo la possibilità di dare un orizzonte occupazionale di medio lungo termine». Il risultato di questo lavoro è anche nel fatto che ad oggi il 10% dei lavoratori in somministrazione del gruppo viene poi stabilizzato. Nei prossimi tre anni, prevede il manager, «questo dato può salire al 20%».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

5

UNICO

Flessibilità smart per il mercato

«Ci rivolgiamo alle agenzie per il lavoro per liberarci del problema della ricerca e selezione di profili che ci servono. Non è il nostro lavoro, ci siamo rivolti a [Life In](#) perchè preferiamo avere un partner che fa lo screening del personale e gestisce il contratto, alleggerendoci da queste incombenze per poterci concentrare sulle nostre attività, senza penalizzare i lavoratori che sono a tutti gli effetti inquadrati come i dipendenti». A parlare è Marco Ferretti, Hr Manager dell'azienda Unico, attiva nella distribuzione intermedia del farmaco, con 700 occupati, 120 in somministrazione: «Devo mantenere questa flessibilità "intelligente", in funzione di una domanda di mercato che segue continue oscillazioni - spiega -. Per gestire un flusso di lavoro non stabile servono strumenti flessibili che tutelino i lavoratori, come appunto il contratto di somministrazione, che è piuttosto oneroso». Anche l'azienda Unico ha fatto ricorso allo staff leasing: «Quando i lavoratori in somministrazione diventano una necessità stabile - aggiunge Ferretti - e possiamo prendere impegni in continuità nel tempo, chiediamo all'agenzia di assumerli a tempo indeterminato. È accaduto per circa 80 lavoratori». L'effetto delle norme sulla somministrazione contenute nel Dl? «Ci mette in gravi difficoltà nella gestione dei contratti a termine e nella loro continuità, perchè non possiamo portare a casa la flessibilità. Si penalizzano le aziende virtuose, favorendo i "furbetti" che ricorrono a finte partite Iva e false collaborazioni per risparmiare sui costi, danneggiando i lavoratori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6

UMANA

Work life balance e welfare potenziati

«Un'azienda si rivolge a una agenzia per il lavoro specializzata per far fronte alle proprie necessità di flessibilità organizzativa: dal canto loro, le agenzie, hanno alle proprie dipendenze personale adeguatamente qualificato e formato per offrire una serie di risposte in termini di servizi, proprio alle imprese: somministrazione, ricerca e selezione, formazione, esternalizzazione di processi Hr, consulenza aziendale, solo per fare alcuni esempi». Maria Raffaella Caprioglio è presidente di [Umana](#), e non ci sta all'equiparazione lavoro somministrato-sfruttamento. «Gli impieghi temporanei, per definizione, non sono per sempre - spiega -. Ma sono una delle forme contrattuali presenti sul mercato più tutelate oggi. Oltre al rispetto dei Ccnl, infatti, i lavoratori somministrati godono, dal 1° giorno di ingresso nell'impresa, di specifiche misure di welfare, accanto ai servizi ad hoc per conciliare vita-lavoro». Questi servizi sono gratuiti per i lavoratori visto che, a norma di legge, le agenzie non chiedono soldi ai lavoratori, ma vengono retribuite solo dalle imprese utilizzatrici. [Umana](#), aggiunge Caprioglio, è in prima fila, in particolare, sui temi legati alla formazione: «Nei primi 9 mesi del 2017 le Apl hanno messo in pista 25mila progetti per più di 1 milione di ore coinvolgendo 160mila lavoratori somministrati e investendo 136 milioni di euro. Dal 2001 al 2017 in Umana abbiamo formato 132mila allievi, e il placement è molto elevato, specie per giovani, disoccupati e inoccupati. Spero che il governo, alla luce di questi numeri, riveda la stretta sull'intero settore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

