

A&F  
**Rapporti**  
Lavoro

Il contratto nazionale

# Diretti o somministrati, pari sono Avanza la tutela degli ex interinali

VITO DE CEGLIA, MILANO

Il Ccnl salva i lavoratori a "tempo determinato" e ribadisce che gli stabilizzati delle agenzie devono avere stipendi uguali agli addetti delle aziende. Incentivi a chi assume, indennità, formazione e welfare

**T**utele potenziate per 800 mila lavoratori, di cui almeno 53 mila con contratto a termine "salvati" dagli effetti prodotti dal decreto Dignità grazie all'introduzione di un "regime transitorio". Incentivi triennali fino a 1000 euro per anno alle agenzie per il lavoro (Apl) che assumono a tempo indeterminato. In più aumenti delle indennità fino a 800 euro (contro i precedenti 750 euro), sostegno alla disoccupazione fino a 1000 euro e diritti mirati alla formazione. Tanto vale il nuovo contratto collettivo nazionale (Ccnl) per i lavoratori assunti in somministrazione (ex interinali), firmato dal presidente di Assolavoro, Alessandro Ramazza, con la delegazione guidata da Vincenzo Mattina, dai segretari di Cgil, Cisl e Uil e di categoria Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uil.Temp.

**LE CONFERME**

Il nuovo Ccnl, che segue l'intesa del 21 dicembre 2018 tra Assolavoro, l'associazione nazionale per le agenzie per il lavoro (Apl), e confederali, contiene all'interno del testo tante conferme. La più importante riguarda la parità del trattamento economico tra i lavoratori dipendenti "diretti" e quelli "somministrati", cioè le persone assunte con un rapporto di lavoro che coinvolge tre soggetti: Apl (somministratore), impresa (utilizzatore) e lavoratori. Molti dei quali sono giovani che, passando attraverso una agenzia, riescono con una maggiore probabilità a stabilizzarsi sia rispetto a chi trova una prima occupazione con un contratto a tempo determinato, sia rispetto a chi è stato assunto inizialmente con un contratto di lavoro di collaborazione o intermittente.

Le principali novità del contratto riguardano: il cosiddetto "regime transitorio" il quale prevede che tutti i periodi di lavoro a tempo determinato in somministrazione siano conteggiati, per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni (1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2018), il "diritto mirato alla formazione" con misure e risorse dedicate, incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato, un rafforzamento del



sentite alle Apl di fare un salto di qualità, ovvero di diventare dei veri datori di lavoro, non a caso abbiamo assunto al nostro interno circa il 20% di lavoratori a tempo indeterminato - spiega il presidente Alessandro Ramazza - L'accordo poi rafforza la flessibilità buona ed è riuscito a tutelare una situazione difficile, che si era creata a seguito della stretta sui contratti a termine del decreto Dignità. Oltre 50 mila lavoratori non avrebbero più potuto essere assunti dall'impresa utilizzatrice o da noi e grazie all'accordo con le organizzazioni sindacali, siamo riusciti a evitare questo rischio».

**LE RETRIBUZIONI**

Intanto, nel 2018 sono state 800 mila le persone assunte con un contratto di lavoro in somministrazione. Lavoratori che per legge hanno diritto a retribuzioni non inferiori ai dipendenti diretti dell'azienda presso cui prestano attività, oltre alle prestazioni aggiuntive rafforzate nel Ccnl. Di cui 78 mila sono dipendenti a tempo indeterminato delle Apl e 50 mila vengono poi assunti direttamente dalle aziende. I numeri dicono anche che le agenzie impiegano stabilmente nelle proprie 2.500 filiali circa 10 mila persone. Infine, grazie alle attività di ricerca e selezione delle Apl in un anno oltre 50 mila persone accedono a un'occupazione diretta e stabile. Almeno un terzo dei lavoratori impiegati in somministrazione a termine, dopo aver lavorato con una agenzia per il lavoro, accede a una occupazione stabile.

«I profili professionali che trovano più facilmente occupazione sono quelli con una preparazione tecnologica, operai specializzati, elettronici ed elettrotecnici. Più difficoltà hanno invece i lavoratori generici e i giovani, in questo caso sono utili i corsi di formazione che mettiamo in campo i quali servono per creare nuove professionalità o per riqualificarle».

welfare interno con più risorse per sostegno alla tutela sanitaria, maternità e asilo nido.

**LO SCHEMA**

È ancora: contributi per studenti lavoratori e per favorire trasporti extraurbani e mobilità territoriale; misure specifiche per rafforzare l'apprendistato e per uno strumento di flessibilità oraria, tutelato e garantito; "ferie solidali", ovvero la possibilità per il lavoratore in somministrazione di chiedere all'Apl per il lavoro di cedere volontariamente e a titolo gratuito i permessi e le ferie maturati ad un altro lavoratore in somministrazione dipendente della medesima agenzia per il Lavoro e in missione presso lo stesso utilizzatore.

«Il nuovo contratto rappresenta sia un punto di arrivo in termini di tutele sia un punto di partenza per un futuro migliore del settore. Di sicuro, la struttura del contratto con-

**800**

MILA

Lavoratori in somministrazione interessati dal nuovo contratto nazionale

**Il personaggio**



**Alessandro Ramazza**  
presidente di Assolavoro: "Il nuovo contratto consente alle Apl di fare un salto di qualità"

Chi lavora in somministrazione potrà contare su maggiori tutele e formazione

# Rapporti

## Lavoro

Il contratto nazionale

# Diretti o somministrati, pari sono Avanza la tutela degli ex interinali

VITO DE CEGLIA, MILANO

Il Ccnl salva i lavoratori a "tempo determinato" e ribadisce che gli stabilizzati delle agenzie devono avere stipendi uguali agli addetti delle aziende. Incentivi a chi assume, indennità, formazione e welfare

**T**utele potenziate per 800 mila lavoratori, di cui almeno 53 mila con contratto a termine "salvati" dagli effetti prodotti dal decreto Dignità grazie all'introduzione di un "regime transitorio". Incentivi triennali fino a 1000 euro per anno alle agenzie per il lavoro (Apl) che assumono a tempo indeterminato. In più aumenti delle indennità fino a 800 euro (contro i precedenti 750 euro), sostegni alla disoccupazione fino a 1000 euro e diritti mirati alla formazione. Tanto vale il nuovo contratto collettivo nazionale (Ccnl) per i lavoratori assunti in somministrazione (ex interinali), firmato dal presidente di Assolavoro, Alessandro Ramazza, con la delegazione guidata da Vincenzo Mattina, dai segretari di Cgil, Cisl e Uil e di categoria Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uil.Temp.

#### LE CONFERME

Il nuovo Ccnl, che segue l'intesa del 21 dicembre 2018 tra Assolavoro, l'associazione nazionale per le agenzie per il lavoro (Apl), e confederali, contiene all'interno del testo tante conferme. La più importante riguarda la parità del trattamento economico

tra i lavoratori dipendenti "diretti" e quelli "somministrati", cioè le persone assunte con un rapporto di lavoro che coinvolge tre soggetti: Apl (somministratore), impresa (utilizzatore) e lavoratori. Molti dei quali sono giovani che, passando attraverso una agenzia, riescono con una maggiore probabilità a stabilizzarsi sia rispetto a chi trova una prima occupazione con un contratto a tempo determinato, sia rispetto a chi è stato assunto inizialmente con un contratto di lavoro di collaborazione o intermittente.

Le principali novità del contratto riguardano: il cosiddetto "regime transitorio" il quale prevede che tutti i periodi di lavoro a tempo determinato in somministrazione siano conteggiati, per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni (1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2018), il "diritto mirato alla formazione" con misure e risorse dedicate, incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato, un rafforzamento del welfare interno con più risorse per sostegno alla tutela sanitaria, maternità e asilo nido.

#### LO SCHEMA

E ancora: contributi per studenti lavoratori e per favorire trasporti extraurbani e mobilità territoriale; misure specifiche per rafforzare l'apprendistato e per uno strumento di flessibilità oraria, tutelato e garantito, qual è il Mog (monte ore garantito); "ferie solidali", ovvero la possibilità per il lavoratore in somministrazione di chiedere all'Apl per il lavoro di cedere volontariamente e a titolo gratuito i permessi e le ferie maturati ad un altro lavoratore in somministrazione dipendente della medesima agenzia per il Lavoro e in missione presso lo stesso utilizzatore.

«Il nuovo contratto rappresenta

sia un punto di arrivo in termini di tutele sia un punto di partenza per un futuro migliore del settore. Di sicuro, la struttura del contratto consente alle Apl di fare un salto di qualità, ovvero di diventare dei veri datori di lavoro, non a caso abbiamo assunto al nostro interno circa il 20% di lavoratori a tempo indeterminato - spiega il presidente Alessandro Ramazza - L'accordo poi rafforza la flessibilità buona ed è riuscito a tutelare una situazione difficile, che si era creata a seguito della stretta sui contratti a termine del decreto Dignità. Oltre 50 mila lavoratori non avrebbero più potuto essere assunti dall'impresa utilizzatrice o da noi e grazie all'accordo con le organizzazioni sindacali, siamo riusciti a evitare questo rischio».

#### LE RETRIBUZIONI

Intanto, nel 2018 sono state 800 mila le persone assunte con un contratto di lavoro in somministrazione. Lavoratori che per legge hanno diritto a retribuzioni non inferiori ai dipendenti diretti dell'azienda presso cui prestano attività, oltre alle prestazioni aggiuntive rafforzate nel Ccnl. Di cui 78 mila sono dipendenti a tempo indeterminato delle Apl e 50 mila vengono poi assunti direttamente dalle aziende. I numeri dicono anche che le agenzie impiegano stabilmente nelle proprie 2.500 filiali circa 10 mila persone. Infine, grazie alle attività di ricerca e selezione delle

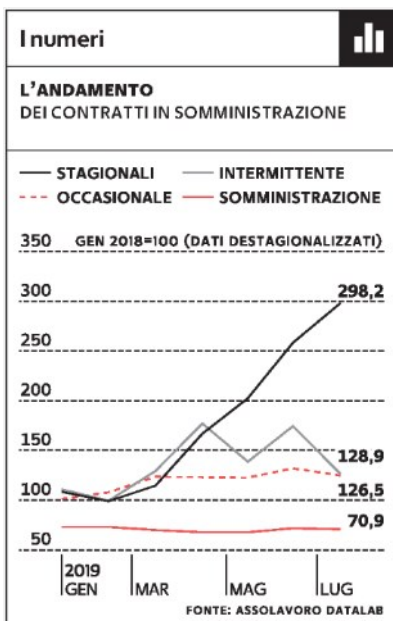




Apl in un anno altre 50 mila persone accedono a un'occupazione diretta e stabile. Almeno un terzo dei lavoratori impiegati in somministrazione a termine, dopo aver lavorato con una agenzia per il lavoro, accede a una occupazione stabile.

«I profili professionali che trovano più facilmente occupazione sono quelli con una preparazione tecnologica, operai specializzati, elettronici ed elettrotecnici. Più difficoltà hanno invece i lavoratori generici e i giovani, in questo caso sono utili i corsi di formazione che mettiamo in campo i quali servono per creare nuove professionalità o per riqualificarle».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Il personaggio**

**Alessandro Ramazza**  
 presidente di Assolavoro: "Il nuovo contratto consente alle Apl di fare un salto di qualità"

**800**  
**MILA**  
 I lavoratori in somministrazione interessati dal nuovo contratto nazionale



1 Chi lavora in somministrazione potrà contare su maggiori tutele e formazione

MILANO

Le sigle dei confederali commentano il patto "Protezioni rafforzate ora l'intero sistema deve dimostrare di voler metterle tutte in atto"

**I sindacati**

# Un'intesa a tutto campo

**P**iù di 300 assemblee sindacali e 10 mila lavoratori coinvolti negli ultimi due mesi per ottenere il definitivo via libera al nuovo contratto collettivo nazionale (Ccnl) in somministrazione, approvato quasi all'unanimità (98%) dopo due anni di trattative.

Il Testo prevede una serie di tutele ulteriori per i lavoratori rispetto ai contratti precedenti, un welfare di settore più presente e un'attenzione maggiore nei riguardi della capacità di una persona in somministrazione di acquisire e mantenere un impiego professionale mediante una formazione più specifica e su misura, mantenendo al contempo il livello di flessibilità necessario al sistema produttivo odierno.

**STRADA STRETTA**

È il migliore risultato possibile? «Sì perché abbiamo seguito una strada abbastanza stretta non potendo intervenire sulle casuali introdotte dal decreto Dignità», risponde senza esitazioni Andrea Borghesi, segretario della Nidil Cgil.

«Il contratto entra in vigore da gennaio - aggiunge - e intro-

duce diversi aspetti innovativi: il diritto alla formazione del lavoratore, che può rivolgersi ad una qualsiasi Apl per fruire dell'offerta formativa da questa proposta. Il limite minimo di durata del corso sarà di 30 ore e per ogni lavoratore il limite massimo finanziabile sarà pari a 4.000 euro; l'aumento dell'indennità prevista per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui non prestano attività presso aziende utilizzatrici; sostegno maggiore ai disoccupati; miglioramento dei diritti sindacali di poter fare l'assemblea nel posto di lavoro e la possibilità di costituire delle Rsu, più altri piccoli interventi ma importanti come la parità di trattamento per le donne».

**TUTELE RAFFORZATE**

Mattia Pirulli, segretario di Felsa Cisl, definisce l'intesa raggiunta un "inizio e non punto di arrivo" nella strategia di protezione di questi lavoratori: «Abbiamo rafforzato le tutele per i lavoratori in somministrazione sia per quelli a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato, ora dobbiamo capire se l'intero sistema è abbastan-



za maturo da metterle tutte in atto».

Pirulli sottolinea che l'accordo ha permesso di alzare l'asticella anche in relazione al ruolo che oggi le Apl giocano all'interno del mondo del lavoro: «Rispetto a prima - dice - le agenzie hanno la possibilità di sviluppare il loro ruolo di datore di lavoro, e non più solo di società di intermediazione per il collocamento dei lavoratori. Perché oggi una Apl è incentivata ad assumere un lavoratore a tempo indeterminato il quale, chiusa un'esperienza professionale con un'azienda, può fruire di

una maggiore indennità nel periodo in cui rimane senza occupazione in attesa di un'altra collocazione. Viene inoltre potenziato il fondo di solidarietà, il sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati e la formazione di base. Infine, viene data la possibilità di creare delle vere Rsu nei posti di lavoro».

**NON SOLO SALARIO**

Lucia Grossi, segretario generale Uil.Temp: «Abbiamo raggiunto un'intesa su una norma contrattuale che va oltre il salario, perché abbiamo messo in campo strumenti di garanzia per la tutela dei lavoratori. Prendiamo la formazione, l'accordo dà l'opportunità di scegliere la materia per qualificarsi o per qualificarsi in termini di formazione, evitando al lavoratore di farlo all'esterno di una Apl con costi extra. Nel contempo, abbiamo allargato il sostegno al reddito ampliando la platea dei richiedenti. Importanti sono anche le prestazioni offerte alle donne in maternità o il riconoscimento di un contributo mensile per l'asilo nido fino ad un massimo di 150 euro fino al terzo anno di età del bambino».



## il benessere dei tuoi dipendenti

ci sta a cuore.

Nella vita di una persona, il lavoro occupa una parte importante. Oggi ogni impresa può contribuire a rendere questa parte migliore pensando al benessere delle proprie persone anche al di fuori dell'ambito lavorativo con progetti di welfare personalizzati.

Randstad, leader al mondo nei servizi HR, supporta le aziende in tutte le fasi di sviluppo del piano di welfare: dall'analisi, alla progettazione, fino alla realizzazione.

Scopri Randstad welfare e tutti i suoi servizi su [www.randstad.it/welfare/](http://www.randstad.it/welfare/)

human forward.





**Rapporti Lavoro****I sindacati**

# Un'intesa a tutto campo

MILANO

**Le sigle dei confederali commentano il patto "Protezioni rafforzate ora l'intero sistema deve dimostrare di voler metterle tutte in atto"**

**P** iù di 300 assemblee sindacali e 10 mila lavoratori coinvolti negli ultimi due mesi per ottenere il definitivo via libera al nuovo contratto collettivo nazionale (Ccnl) in somministrazione, approvato quasi all'unanimità (98%) dopo due anni di trattative.

Il Testo prevede una serie di tutele ulteriori per i lavoratori rispetto ai contratti precedenti, un welfare di settore più presente e un'attenzione maggiore nei riguardi della capacità di una persona in somministrazione di acquisire e mantenere un impiego professionale mediante una formazione più specifica e su misura, mantenendo al contempo il livello di flessibilità necessario al sistema produttivo odierno.

**STRADA STRETTA**

È il migliore risultato possibile? «Sì perché abbiamo seguito una strada abbastanza stretta non potendo intervenire sulle casuali introdotte dal decreto Dignità», risponde senza esitazioni Andrea Borghesi, segretario della Nidil Cgil.

«Il contratto entra in vigore da gennaio – aggiunge – e introduce diversi aspetti innovativi: il diritto alla formazione del lavoratore, che può rivolgersi ad una qualsiasi Apl per fruire dell'offerta formativa da questa proposta. Il limite minimo di durata del corso sarà di 30 ore e per ogni lavoratore il limite massimo finanziabile sarà pari a 4.000 euro; l'aumento dell'indennità prevista per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui non prestano attività presso aziende utilizzatrici; sostegno maggiore ai disoccupati; miglioramento dei diritti sindacali di poter fare l'assemblea nel posto di posto e la possibilità di costituire delle Rsu, più altri piccoli interventi ma importanti come la parità di trattamento per le donne».

**TUTELE RAFFORZATE**

Mattia Pirulli, segretario di Felsa Cisl, definisce l'intesa raggiunta un "inizio e non punto di arrivo" nella strategia di protezione di questi lavoratori: «Abbiamo rafforzato le tutele per i lavoratori in somministrazione sia per quelli a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato, ora dobbiamo capire se l'intero sistema è abbastanza maturo da metterle tutte in atto».

Pirulli sottolinea che l'accordo ha permesso di alzare l'asticella anche in relazione al ruolo che oggi le Apl giocano all'interno del mondo del lavoro: «Rispetto a prima – dice – le agen-

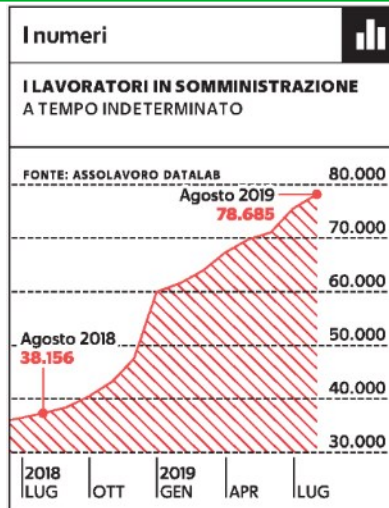
zie hanno la possibilità di sviluppare il loro ruolo di datore di lavoro, e non più solo di società di intermediazione per il collocamento dei lavoratori. Perché oggi una Apl è incentivata ad assumere un lavoratore a tempo indeterminato il quale, chiusa un'esperienza professionale con un'azienda, può fruire di una maggiore indennità nel periodo in cui rimane senza occupazione in attesa di un'altra collocazione. Viene inoltre potenziato il fondo di solidarietà, il sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati e la formazione di base. Infine, viene data la possibilità di creare delle vere Rsu nei posti di lavoro».

**NON SOLO SALARIO**

Lucia Grossi, segretario generale Uil.Temp: «Abbiamo raggiunto un'intesa su una norma contrattuale che va oltre il salario, perché abbiamo messo in campo strumenti di garanzia per la tutela dei lavoratori. Prendiamo la formazione, l'accordo dà l'opportunità di scegliere la materia per qualificarsi o per riqualificarsi in termini di formazione, evitando al lavoratore di farlo all'esterno di una Apl con costi extra. Nel contempo, abbiamo allargato il sostegno al reddito ampliando la platea dei richiedenti. Importanti sono anche le prestazioni offerte alle donne in maternità o il riconoscimento di un contributo mensile per l'asilo nido fino ad un massimo di 150 euro fino al terzo anno di età del bambino».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**Servizi e solidarietà**

# Welfare, scatto su ferie e gravidanza

MARCO FROJO, MILANO

Si possono anche offrire giorni di vacanza ai colleghi: il ruolo centrale di E.Bi.Temp

L'indennità di disponibilità prevista per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano attività presso aziende utilizzatrici, è stato aumentato da 750 a 800 euro; viene inoltre aumentato a 1.000 (rispetto ai precedenti 850) il compenso da riconoscere ai lavoratori in caso di avvio della procedura in mancanza di occasione di lavoro (ex art. 25). In caso di disoccupazione, infine, il lavoratore ha diritto a un sostegno al reddito nella misura di 1000 euro se è senza impiego da 45 giorni ed ha lavorato almeno 110 nell'arco dei precedenti 12 mesi, mentre la cifra scende a 780 euro se le giornate lavorate sono state solo 90. Sono queste alcune delle importanti novità contenute nel nuovo contratto collettivo del settore delle agenzie di somministrazione di lavoro, ma non sono le uniche nel campo del welfare.



Giuseppe Biazzo presidente E.Bi.Temp



**LE FERIE SOLIDALI**

Sono state per esempio introdotte anche le ferie solidali (il lavoratore può richiedere all'agenzia per il lavoro di cedere volontariamente e a titolo gratuito i permessi e le ferie maturati ad un altro lavoratore dipendente della medesima agenzia per il lavoro e in missione presso lo stesso utilizzatore); sono state rafforzate le tutele per la maternità (alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato in maternità anticipata e obbligatoria viene garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal Ccnl applicato dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione); le terapie salvavita vengono ora escluse dal periodo di comporto; e ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio perduri oltre il termine finale della missione, viene garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal Ccnl applicato dall'utilizzatore, fino alla chiusura formale dell'infortunio.

Tutte queste misure vanno così a rafforzare ulteriormente l'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo che offre numerose prestazioni a favore dei lavoratori in somministrazione e che è interamente finanziato con risorse private. L'ente presieduto da Giuseppe Biazzo attualmente eroga 14 prestazioni, che vanno dai buoni libri per i figli dei lavoratori al contributo per l'asilo nido, passando per la polizza infortuni e il sostegno alla maternità e la tutela sanitaria.

«Come è emerso anche nella recente conferenza mondiale in Australia della Confederazione Internazionale delle agenzie per il lavoro, il welfare italiano per i lavoratori in somministrazione gestito da E.Bi.Temp rappresenta un modello a livello internazionale - afferma con orgoglio Biazzo - Si distingue in particolare per articolazione e completezza delle prestazioni erogate e il nuovo contratto collettivo interviene rafforzando diverse misure e aggiungendone di nuove nell'ottica di un continuo adeguamento alle esigenze che emergono nel mondo del lavoro. Il nostro obiettivo è quel-

lo di renderle sempre più note alla platea dei potenziali beneficiari e di proseguire costantemente in un percorso che è anche una conferma empirica di virtuose relazioni tra le parti sociali».

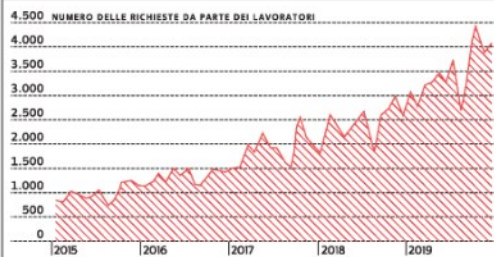
**LE LAVORATRICI**

Alle lavoratrici in gravidanza, alle quali il contratto di lavoro in somministrazione cessa nei primi 180 giorni dall'inizio della stessa ed alle quali non spettano il contributo Inps per maternità, obbligatoria viene per esempio riconosciuto un contributo una tantum di 2.800 euro.

Un'altra misura molto apprezzata è rappresentata dall'erogazione dei prestiti: ai lavoratori con un contratto in somministrazione viene riconosciuta la possibilità di richiedere un prestito personale fino ad un massimo di 5.000 euro senza alcun inte-

**I numeri**

**LE PRESTAZIONI DI WELFARE DI E.BI.TEMP**



resse e con possibilità di sospensione dal pagamento delle rate in caso di mancanza di lavoro, con i costi relativi alle spese di gestione del prestito e gli interessi a carico di E.Bi.Temp.

**ASILO NIDO PADRI**

Nel 2018 E.Bi.Temp ha erogato 9 milioni di euro per le prestazioni di welfare previste dal contratto nazionale. Le richieste presentate all'ente sono state 28.752, con un aumento del 27,5% rispetto al 2017. Nell'ultimo anno l'offerta si è arricchita di due nuove prestazioni che hanno registrato una forte crescita: "asilo nido padri" (+40%) e "integrazione contributo Inps per maternità obbligatoria" (+421,7%). In crescita anche le prestazioni relative ai prestiti personali (+27,9%) e alla tutela sanitaria.

**L'OSSERVATORIO**

## L'identikit? Sono giovani under 40 e hanno voglia di fare

MILANO

Assolavoro Datalab: in media l'età è di 34 anni e ogni mese in 430 mila sono sotto contratto. Le 2.500 filiali delle agenzie impiegano 10 mila persone



Sono state ben 800mila le persone che nel corso dell'anno scorso hanno avuto almeno un contratto di lavoro in somministrazione, mentre la media mensile dei lavoratori impiegati in somministrazione è stata pari a 430 mila unità. L'età media di chi trova lavoro tramite un'agenzia per il lavoro è di 34 anni. Sono questi alcuni dei principali dati raccolti dall'Osservatorio Assolavoro Datalab, che raccoglie, elabora e commenta periodicamente i dati disponibili sul lavoro in somministrazione in Italia.

Le stesse agenzie per il lavoro impiegano stabilmente nelle proprie 2.500 filiali sparse su tutto il territorio nazionale circa 10mila

persone. Fra i 430mila lavoratori in somministrazione impiegati mensilmente, circa 78mila hanno un contratto a tempo indeterminato e rappresentano il 18% del totale. Quasi un dipendente su cinque, dunque, può vantare questa tipologia di contratto. Inoltre, grazie alle attività di ricerca e selezione operata da parte delle agenzie per il lavoro circa 50mila persone accedono ogni anno a un'occupazione diretta, stabile e solitamente per profili medio alti nelle aziende committenti. Almeno un terzo dei lavoratori impiegati in somministrazione a termine, do-

po aver lavorato con una agenzia per il lavoro, accede a una occupazione stabile. E i giovani che entrano nel mercato del lavoro attraverso un'agenzia per il lavoro - sono stati 100mila nel 2017 - con un contratto in somministrazione hanno una maggiore probabilità di transitare in un rapporto stabile sia rispetto a chi trova una prima occupazione con un contratto a tempo determinato, sia rispetto a chi è stato assunto inizialmente con un contratto di lavoro di collaborazione o intermittente. Il tasso di stabilizzazione calcolato come la percentuale di coloro che, entrati con un contratto temporaneo, a 12 mesi di distanza risultano occupati con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, o il cui contratto a tempo determinato risulta convertito in un contratto a tempo indeterminato è infatti pari al 18,1% nel caso dei giovani somministrati e scende al 13,6% per i giovani assunti per la prima volta con un contratto a termine ed è ancora più basso per le altre forme di lavoro come il contratto intermittente (8,8%) e le collaborazioni (8,6%) - m.fr.



**Rapporti Lavoro****L'OSSERVATORIO****L'identikit? Sono giovani under 40 e hanno voglia di fare**

MILANO

**Assolavoro Datalab: in media l'età è di 34 anni e ogni mese in 430 mila sono sotto contratto. Le 2.500 filiali delle agenzie impiegano 10 mila persone**

**S**ono state ben 800mila le persone che nel corso dell'anno scorso hanno avuto almeno un contratto di lavoro in somministrazione, mentre la media mensile dei lavoratori impiegati in somministrazione è stata pari a 430 mila unità. L'età media di chi trova lavoro tramite un'agenzia per il lavoro è di 34 anni. Sono questi alcuni dei principali dati raccolti dall'Osservatorio Assolavoro Datalab, che raccoglie, elabora e commenta periodicamente i dati disponibili sul lavoro in somministrazione in Italia.

Le stesse agenzie per il lavoro impiegano stabilmente nelle proprie 2.500 filiali sparse su tutto il territorio nazionale circa 10mila persone. Fra i 430mila lavoratori in somministrazione impiegati mensilmente, circa 78mila hanno un contratto a tempo indeterminato e rappresentano il 18% del totale. Quasi un dipendente su cinque, dunque, può vantare questa tipologia di contratto. Inoltre, gra-

zie alle attività di ricerca e selezione operata da parte delle agenzie per il lavoro circa 50mila persone accedono ogni anno a un'occupazione diretta, stabile e solitamente per profili medio alti nelle aziende committenti. Almeno un terzo dei lavoratori impiegati in somministrazione a termine, dopo aver lavorato con una agenzia per il lavoro, accede a una occupazione stabile. E i giovani che entrano nel mercato del lavoro attraverso un'agenzia per il lavoro – sono stati 100mila nel 2017 – con un contratto in somministrazione hanno una maggiore probabilità di transitare in un rapporto stabile sia rispetto a chi trova una prima occupazione con un contratto a tempo determinato, sia rispetto a chi è stato assunto inizialmente con un contratto di lavoro di collaborazione o intermittente.

Il tasso di stabilizzazione calcolato come la percentuale di coloro che, entrati con un contratto temporaneo, a 12 mesi di distanza risultano occupati con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, o il cui contratto a tempo determinato risulta convertito in un contratto a tempo indeterminato è infatti pari al 18,1% nel caso dei giovani somministrati e scende al 13,6% per i giovani assunti per la prima volta con un contratto a termine ed è ancora più basso per le altre forme di lavoro come il contratto intermittente (8,8%) e le collaborazioni (8,6%). – **m.fr.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Rapporti Lavoro**

Servizi e solidarietà

**Welfare, scatto su ferie e gravidanza**

MARCO FROJO, MILANO

Si possono anche offrire giorni di vacanza ai colleghi: il ruolo centrale di E.Bi.Temp

**L'**indennità di disponibilità prevista per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano attività presso aziende utilizzatrici, è stato aumentato da 750 a 800 euro; viene inoltre aumentato a 1.000 (rispetto ai precedenti 850) il compenso da riconoscere ai lavoratori in caso di avvio della procedura in mancanza di occasione di lavoro (ex art. 25). In caso di disoccupazione, infine, il lavoratore ha diritto a un sostegno al reddito nella misura di 1000 euro se è senza impiego da 45 giorni ed ha lavorato almeno 110 nell'arco dei precedenti 12 mesi, mentre la cifra scende a 780 euro se le giornate lavorate sono state solo 90. Sono queste alcune delle importanti novità contenute nel nuovo contratto collettivo del settore delle agenzie di somministrazione di lavoro, ma non sono le uniche nel campo del welfare.

**LE FERIE SOLIDALI**

Sono state per esempio introdotte anche le ferie solidali (il lavoratore può richiedere all'agenzia per il lavoro di cedere volontariamente e a titolo gratuito i permessi e le ferie maturati ad un altro lavoratore dipendente della medesima agenzia per il lavoro e in missione presso lo stesso utilizzatore); sono state rafforzate le tutele per la maternità (alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato in maternità anticipata e obbligatoria viene garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal Ccnl applicato dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della mis-

sione); le terapie salvavita vengono ora escluse dal periodo di comporto; e ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio perduri oltre il termine finale della missione, viene garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal Ccnl applicato dall'utilizzatore, fino alla chiusura formale dell'infortunio.

Tutte queste misure vanno così a rafforzare ulteriormente E.Bi.Temp, l'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo che offre numerose prestazioni a favore dei lavoratori in somministrazione e che è interamente finanziato con risorse private. L'ente presieduto da Giuseppe Biazzo attualmente eroga 14 prestazioni, che vanno dai buoni libri per i figli dei lavoratori al contributo per l'asilo nido, passando per la polizza infortuni e il sostegno alla maternità e la tutela sanitaria.

«Come è emerso anche nella recente conferenza mondiale in Australia della Confederazione Internazionale delle agenzie per il lavoro, il welfare italiano per i lavoratori in somministrazione gestito da E.Bi.Temp rappresenta un modello a livello internazionale – afferma con orgoglio Biazzo – Si distingue in particolare per articolazione e completezza delle prestazioni erogate e il nuovo contratto collettivo interviene rafforzando diverse misure e aggiungendone di nuove nell'ottica di un continuo adeguamento alle esigenze che emergono nel mondo del lavoro. Il nostro obiettivo è quello di renderle sempre più note alla platea dei potenziali beneficiari e di

perseguire costantemente in un percorso che è anche una conferma empirica di virtuose relazioni tra le parti sociali».

**LE LAVORATRICI**

Alle lavoratrici in gravidanza, alle quali il contratto di lavoro in somministrazione cessa nei primi 180 giorni dall'inizio della stessa ed alle quali non spetti il contributo Inps per maternità, obbligatoria viene per esempio riconosciuto un contributo una tantum di 2.800 euro.

Un'altra misura molto apprezzata è rappresentata dall'erogazione dei prestiti: ai lavoratori con un contratto in somministrazione viene riconosciuta la possibilità di richiedere un prestito personale fino ad un massimo di 5.000 euro senza alcun interesse e con possibilità di sospensione dal pagamento delle rate in caso di mancanza di lavoro, con i costi relativi alle spese di gestione del prestito e gli interessi a carico di E.Bi.Temp.

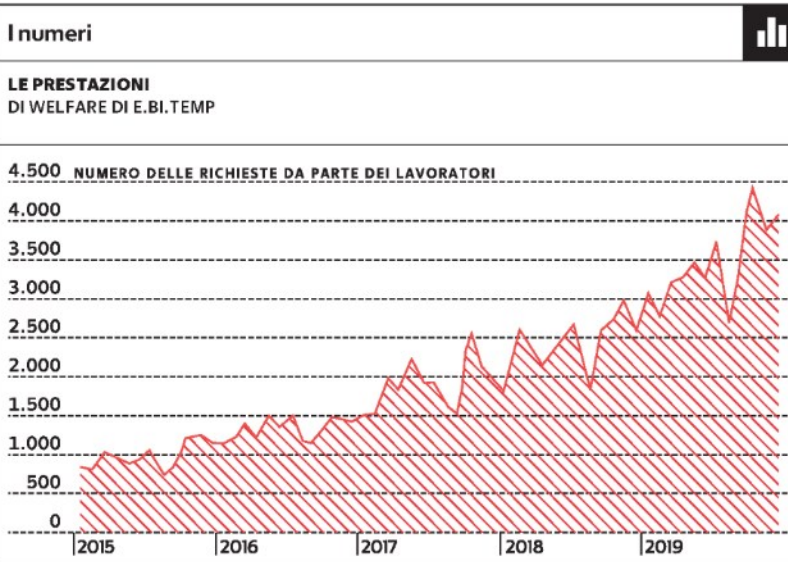
**ASILO NIDO PADRI**

Nel 2018 E.Bi.Temp ha erogato 9 milioni di euro per le prestazioni di welfare previste dal contratto nazionale. Le richieste presentate all'ente sono state 28.752, con un aumento del 27,5% rispetto al 2017. Nell'ultimo anno l'offerta si è arricchita di due nuove prestazioni che hanno registrato una forte crescita: "asilo nido padri" (+40%) e "integrazione contributo Inps per maternità obbligatoria" (+421,7%). In crescita anche le prestazioni relative ai prestiti personali (+27,9%) e alla tutela sanitaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA







**Giuseppe Biazzo**  
presidente  
E.Bi.Temp

MILANO

Il settore farà leva sulle qualità di Forma.Temp. modello di riferimento in tutta Europa, per addestrare un personale sempre aggiornato al top

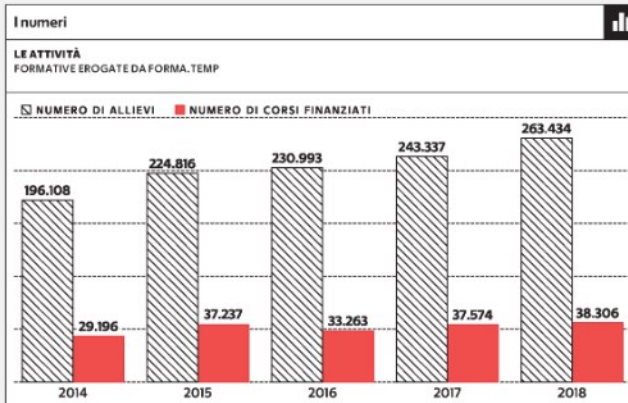
**La scommessa**

# “Noi, ricchi di competenze”

**N**el nuovo contratto collettivo nazionale per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro viene data grande importanza alla formazione e questo non stupisce visto che Forma.Temp, il sistema formativo di settore, rappresenta un modello di riferimento in tutta Europa. D'altra parte oggi nessuno mette più in discussione il fatto che il successo nel mondo del lavoro va di pari passo con le competenze, che devono essere aggiornate possibilmente lungo tutta la vita lavorativa dell'individuo. Ed è proprio il concetto di "lifelong learning" che sta alla base dei percorsi di qualificazione (e riqualificazione) professionali proposti da Forma.Temp.

**FABBISOGNO FORMATIVO**

«I percorsi vengono progettati sulla base del fabbisogno formativo dello specifico lavoratore, nonché sulla base di necessità di adeguamento delle competenze delle persone alle richieste dei settori lavorativi di riferimento o di determinati scenari socio-economici previsionali - spiega Francesco Verbaro, presidente di Forma.Temp - Gli interventi finanziati all'interno di questa tipologia formativa mirano all'acquisizione di competenze di base, trasversali o specialistiche, o



**Francesco Verbaro**  
presidente  
Forma.Temp

progetti formativi, il 18,3% in più rispetto al 2018 con particolare attenzione ai temi digitale e manifattura 4.0, per un totale di 140.615 allievi formati (+6,4%). Il valore complessivo delle attività formative è stato pari a 130,6 milioni di euro con un incremento di circa l'11% rispetto all'anno precedente (117,8 milioni). Su base annuale si è invece passati dai 166 milioni del 2014 ai 297 milioni di tutto il 2018, un valore che è dunque quasi raddoppiato di soli quattro anni.

**VIGILANZA E CONTROLLO**

La costituzione di Forma.Temp risale al 2000, in applicazione della legge Treu (1997) che introduce nel nostro ordinamento la fornitura di lavoro temporaneo. L'ente presieduto da Francesco Verbaro, che svolge la sua attività sotto la vigilanza ed il controllo del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, vanta un alto tasso di successo: almeno una persona su tre, dopo aver seguito un corso con una agenzia per il lavoro, accede a una reale occasione di lavoro. Forma.Temp è interamente finanziata da risorse private: le agenzie per legge "aggiungono" un 4% al totale delle retribuzioni erogate ai lavoratori in somministrazione per il suo finanziamento. -m.fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

specializzazioni legate alle singole figure professionali».

I destinatari di tale misura sono i lavoratori in somministrazione con 45 giorni di disoccupazione ed almeno 110 giornate di lavoro nei precedenti 12 mesi, nonché i lavoratori al termine della procedura in mancanza di occasioni di lavoro (ex articolo 25 del Ccnl di settore).

«Si tratta di uno strumento di welfare per il lavoro importante, che

mostra come chi entra nel mercato del lavoro attraverso il circuito delle agenzie e della somministrazione viene seguito anche dopo le missioni di lavoro. Se potessimo attingere alle banche dati Inps potremmo meglio prendere in carico i soggetti che terminano la propria esperienza lavorativa e favorire la loro transizione verso un nuovo lavoro».

Nei primi sei mesi di quest'anno Forma.Temp ha finanziato 23.973

**Aiutiamo le Aziende a vincere grazie alle Persone**



**awesome people, great results**

Il mondo del lavoro sta cambiando velocemente. Di fronte alle sfide future le aziende sono chiamate ad adottare una **nuova modalità di gestione delle proprie risorse umane, per attrarre, formare e trattenere Persone Fantastiche**, grazie alle quali affrontare il cambiamento in maniera vincente.

Le persone fantastiche hanno il potenziale giusto, sono motivate, appassionate, capaci di lavorare insieme e di trovare nuove soluzioni.

**Noi di MAW aiutiamo le aziende a vincere grazie a queste persone.**

MAW Men At Work è fra le prime Agenzie per il Lavoro in Italia. Grazie alla nostra ventennale esperienza **sappiamo rilevare con continuità i bisogni del mercato del lavoro e definire le migliori strategie per gestire al meglio le Persone Fantastiche della tua azienda.**

[www.maw.it](http://www.maw.it)

Siamo presenti in: Piemonte | Lombardia | Veneto | Friuli Venezia Giulia | Emilia Romagna | Toscana | Marche



## Rapporti Lavoro

La scommessa

## “Noi, ricchi di competenze”

MILANO

**Il settore farà leva sulle qualità di Forma.Temp. modello di riferimento in tutta Europa, per addestrare un personale sempre aggiornato al top**

**N**el nuovo contratto collettivo nazionale per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro viene data grande importanza alla formazione e questo non stupisce visto che Forma.Temp, il sistema formativo di settore, rappresenta un modello di riferimento in tutta Europa. D'altra parte oggi nessuno mette più in discussione il fatto che il successo nel mondo del lavoro va di pari passo con le competenze, che devono essere aggiornate possibilmente lungo tutta la vita lavorativa dell'individuo. Ed è proprio il concetto di “lifelong learning” che sta alla base dei percorsi di qualificazione (e riqualificazione) professionali proposti da Forma.Temp.

**FABBISOGNO FORMATIVO**

«I percorsi vengono progettati sulla base del fabbisogno formativo dello

specifico lavoratore, nonché sulla base di necessità di adeguamento delle competenze delle persone alle richieste dei settori lavorativi di riferimento o di determinati scenari socio-economici previsionali – spiega Francesco Verbaro, presidente di Forma.Temp – Gli interventi finanziati all'interno di questa tipologia formativa mirano all'acquisizione di competenze di base, trasversali o specialistiche, o specializzazioni legate alle singole figure professionali».

I destinatari di tale misura sono i lavoratori in somministrazione con 45 giorni di disoccupazione ed almeno 110 giornate di lavoro nei precedenti 12 mesi, nonché i lavoratori al termine della procedura in mancanza di occasioni di lavoro (ex articolo 25 del Ccnl di settore).

«Si tratta di uno strumento di welfare per il lavoro importante, che mostra come chi entra nel mercato del lavoro attraverso il circuito delle agenzie e della somministrazione viene seguito anche dopo le missioni di lavoro. Se potessimo attingere alle banche dati Inps potremmo meglio prendere in carico i soggetti che terminano la propria esperienza lavorativa e favorire la loro transizione verso un nuovo lavoro».

Nei primi sei mesi di quest'anno Forma.Temp ha finanziato 23.973

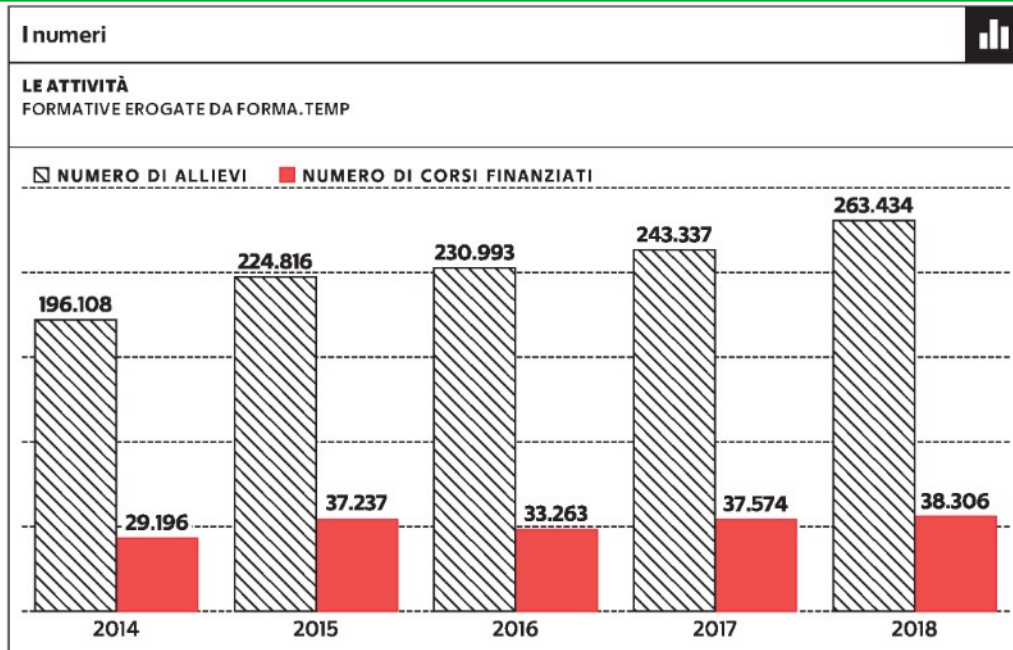
progetti formativi, il 18,3% in più rispetto al 2018 con particolare attenzione ai temi digitale e manifattura 4.0, per un totale di 140.615 allievi formati (+6,4%). Il valore complessivo delle attività formative è stato pari a 130,6 milioni di euro con un incremento di circa l'11% rispetto all'anno precedente (117,8 milioni). Su base annuale si è invece passati dai 166 milioni del 2014 ai 297 milioni di tutto il 2018, un valore che è dunque quasi raddoppiato di soli quattro anni.

**VIGILANZA E CONTROLLO**

La costituzione di Forma.Temp risale al 2000, in applicazione della legge Treu (1997) che introdusse nel nostro ordinamento la fornitura di lavoro temporaneo. L'ente presieduto da Francesco Verbaro, che svolge la sua attività sotto la vigilanza ed il controllo del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, vanta un alto tasso di successo: almeno una persona su tre, dopo aver seguito un corso con una agenzia per il lavoro, accede a una reale occasione di lavoro. Forma.temp è interamente finanziata da risorse private: le agenzie per legge “aggiungono” un 4% al totale delle retribuzioni erogate ai lavoratori in somministrazione per il suo finanziamento. – m.fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**Francesco Verbaro**  
presidente  
Forma.temp