Care colleghe, cari colleghi, gentili ospiti,

grazie per essere intervenuti a questo appuntamento organizzato da Assolavoro.

Un appuntamento che prende forma in **una fase storica caratterizzata da forti e repentini mutamenti** sul piano economico, politico, sociale, nel mondo del lavoro.

Le prolungate tensioni sui mercati finanziari internazionali, i pesanti effetti che si determinano sul mercato reale, le proposte nuove che animano i dibattiti su come rinnovare la regolamentazione del mercato del lavoro **meritano uno slancio straordinario, responsabile e propositivo, da parte di tutti gli attori politici ed economici attivi nel nostro Paese.**

Le Agenzie per il Lavoro, senza retorica e con la concretezza tipica di chi fa impresa, ritengono che in questa situazione delicata e irta di difficoltà si possa cogliere **l'occasione per sbloccare situazioni** che per lungo tempo sono rimaste ingessate e qualificare ulteriormente il mercato del lavoro per renderlo più giusto, più efficiente, più inclusivo.

Le evoluzioni della normativa in questi anni – va detto - sono state rilevanti e con effetti tangibili.

Da quando, poco più di dieci anni fa, le Agenzie sono entrate nell'ordinamento italiano per poi assumere nei fatti il ruolo di soggetti polifunzionali loro attribuito dalla legge Biagi, il mondo del lavoro è mutato profondamente.

Negli ultimi mesi, inoltre, hanno preso forma, sia sul piano legislativo che su quello degli accordi tra le parti sociali, novità che ancora non hanno espresso a pieno le potenzialità di rinnovamento che contengono.

Il nostro settore, il settore delle Agenzie per il Lavoro, ha l'ambizione di essere parte attiva di questa evoluzione e di questo confronto e vuole contribuire fattivamente alla definizione dei nuovi scenari.

Abbiamo questa ambizione per ragioni molto semplici.

La somministrazione, non è mai eccessivo ripeterlo (come dimostra anche la ricerca commissionata all'Ipsos) **è l'unica forma di flessibilità che garantisce** gli stessi diritti, le stesse tutele e la stessa retribuzione previsti per il lavoro "standard", alle dirette dipendenze delle aziende.

Le Agenzie non solo rappresentano **attori polifunzionali a cui le aziende** più evolute possono guardare come partner strategici per definire tutte le dinamiche che riguardano le risorse umane.

Le Agenzie sono più generalmente imprese, **sottoposte a speciali vincoli che garantiscono la qualità** degli operatori tutelando così sia le aziende clienti, sia chi cerca opportunità di lavoro.

Le Agenzie sono inoltre **"hub" specializzati** che favoriscono virtuose interazioni "reticolari":

> Collegano la **domanda e l'offerta di lavoro**, in un'ottica ispirata non alle segnalazioni, alle conoscenze, alle raccomandazioni, ma al merito, al miglior *matching* possibile tra chi cerca un'opportunità di lavoro e chi offre quella opportunità.
>
> Collegano, anche, **i servizi privati** e il *know how* che hanno maturato in questi anni con **i servizi messi in piedi dagli attori pubblici**, nazionali e locali.

I **risultati** sono evidenti: circa 250mila persone ogni mese sono al lavoro, in missione, attraverso le Agenzie, oltre 2.500 sportelli offrono servizi su tutto il

territorio nazionale, più di 11mila persone lavorano alle dirette dipendenze delle Agenzie.

Risorse private assai rilevanti, superiori ai 110 milioni di euro nel 2010, sono impiegate per una **formazione** efficace perché finalizzata e il settore finanzia anche un "mini welfare" che rappresenta un laboratorio cui prestare attenzione anche su più vasta scala nell'ottica della **flexicurity**.

Oltre alle prestazioni già previste per i lavoratori "standard", infatti, ci sono prestazioni e servizi aggiuntivi dedicati specificamente ai lavoratori in somministrazione e finanziati dalle Agenzie per i casi di maternità, puerperio, spese mediche, infortunio, prestiti personali e tant'altro.

Il settore delle Agenzie per il Lavoro, in buona sostanza, ha contribuito a tracciare un percorso nuovo, moderno, ispirato alla forma di flessibilità più evoluta, anche perché inserita in un quadro di tutele attive per i lavoratori.

Si tratta di un **percorso reso possibile grazie alla sensibilità delle istituzioni e della parte sindacale e che punta a tre obiettivi, ovvero garantire**:

- ⇒ più opportunità per chi cerca un lavoro,
- ⇒ più flessibilità per le imprese,
- ⇒ più tutele per chi lavora.

Per perseguire al meglio questi obiettivi occorre liberarsi definitivamente di alcuni atteggiamenti anacronistici e interpretare il mercato del lavoro contemporaneo in base alle sue attuali dinamiche.

Dei 230 milioni di lavoratori in Europa il 10% è disoccupato e i dati tendono a peggiorare. In questa situazione a fronte di 23 milioni di persone in cerca di lavoro (7% in più rispetto al periodo pre-crisi) permangono circa 4 milioni di *vacancies*, di posti vacanti, con difficoltà ad essere ricoperti da persone con le giuste competenze.

Il turn over annualmente interessa circa il 20% dei lavoratori, 3 volte su dieci il ricambio è a favore di cosiddetti "new jobs", lavori nuovi, che richiedono professionalità differenti dal passato.

Pochi dati che lasciano intravedere quanto sia necessario **avvicinare ulteriormente il mondo della formazione a quello del lavoro** e quanto ci sia ancora da lavorare per **favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro** per superare un paradosso insopportabile che vede da una parte persone in cerca di occupazione che non riescono a trovarla e dall'altra imprese che cercano determinate figure professionali e hanno difficoltà e individuare il candidato giusto.

La rapida obsolescenza delle competenze, la necessità di avere in azienda figure professionali nuove, assieme agli effetti dispiegati dalla crisi su tutti i lavoratori, anche a tempo indeterminato, impone una riflessione più ampia e articolata.

Occorre lavorare per una qualificazione ulteriore del mercato.

In questo la leva della formazione, reale, efficace, mirata è essenziale.

E dimostra, la formazione, come il contratto a termine sia uno strumento obsoleto.

La competizione sul piano internazionale passa anche da questo: dalla distanza che resta tra quelle Aziende che spulciano nei propri cv o tra le conoscenze dirette e offrono un posto con contratto a termine a "qualcuno"
e quelle Aziende che si affidano a operatori specializzati i quali attraverso un database ampio, competenze specialistiche e un sistema formativo finalizzato sono in grado di proporre, in tempi rapidi, la persona giusta per quella specifica occasione.

Le aziende che si rivolgono alle Agenzie, come emerge anche dall'indagine Ipsos, sono soddisfatte dei servizi e continuano ad affidarsi a noi nel tempo.

Ma vi è ancora tanto da lavorare, prima di tutto per il settore, per rendere più diffusa la consapevolezza che il contratto a termine è superato e non conviene rispetto al contratto di somministrazione.

Una *mission* che ha tutte le caratteristiche per essere condivisa anche dai sindacati.

La differenza tra contratto a termine, avviato gestito e concluso direttamente dall'impresa e contratto di somministrazione, infatti, ha riflessi naturalmente anche sul lavoratore.

Quando scade l'esperienza presso l'azienda, infatti, nel caso di contratto a termine il lavoratore è senza "rete", quando finisce il contratto di somministrazione, invece, avrà la possibilità di accedere a nuove opportunità, di formazione e di lavoro, attraverso l'Agenzia, oltre al miniwelfare cui abbiamo fatto cenno.

In questo secondo caso si tratta di politiche attive che guardano al nuovo, al superamento definitivo delle politiche assistenziali, contro cui tanto si è lavorato su tutti i fronti, a cominciare da quello istituzionale, in questi anni.

Ma la qualificazione passa ancor più dall'eliminazione di certe distorsioni nell'utilizzo dei contratti di lavoro.

Il riferimento è alla proliferazione di collaborazioni "anomale": sono oltre 800mila le collaborazioni mono-committenti.

E sono circa 400mila le finte partite Iva stimate dall'Isfol.

Ed è l'abuso di questi istituti che comporta la precarietà. È la possibilità di avere - attraverso l'utilizzo distorto di queste formule contrattuali - personale a buon mercato (anche con un regime fiscale favorevole) e senza garanzie che mette in crisi il sistema e provoca le giuste rivendicazioni di un'intera generazione.

Assieme alle finte partite Iva e alle collaborazioni che mascherano lavoro dipendente vi è anche un altro fenomeno di distorsione spesso sottovalutato: le cooperative spurie, ovvero quelle che invece di offrire un servizio articolato, si limitano a fornire personale (per esempio per le mense messe a gara da enti pubblici) producendo più effetti negativi.

- ⇒ Il servizio offerto, senza la formazione necessaria, è molto al di sotto degli standard di qualità;
- ⇒ Verso le Agenzie per il Lavoro viene praticata una evidente forma di concorrenza sleale,
- ⇒ I lavoratori impiegati vengono pagati anche il 20% in meno rispetto a quanto previsto dai Contratti Collettivi di settore (laddove la retribuzione per la somministrazione è per norma di legge uguale a quella dei lavoratori dipendenti diretti delle aziende).

Questo fenomeno non va solo contrastato, va debellato.

E le aperture anche recenti del Ministro del Lavoro e di tanti esponenti di primo piano sul fronte politico e delle parti sociali circa una "stretta" sulle distorsioni derivanti da questi istituti rappresentano per noi un incitamento a cercare di svolgere una funzione attiva anche in questa direzione, sapendo che si tratta di un fronte (quello contro finte partite iva, false collaborazioni e cooperative "spurie") che accomuna tutti gli attori sani dello sviluppo: Istituzioni, Agenzie, aziende e sindacati.

Ma il nemico principale – non delle Agenzie – ma del sistema economico sano, **resta il lavoro nero e irregolare** (tanto più diffuso nelle aree in cui è meno presente la somministrazione).

In Italia si stima siano quasi 3 milioni i lavoratori in nero, senza alcuna garanzia, la cui attività "produce" quasi 100 miliardi di Pil irregolare (pari al 6,5% del Pil nazionale), sottraendo un gettito alle casse dello Stato di 42,7 miliardi di euro all'anno.

È evidente che si tratta di un'emergenza politica, sociale ed economica come poche altre.

L'impegno messo in campo negli ultimi anni soprattutto con controlli a tappeto ha dato i suoi frutti, ma la percentuale di lavoratori irregolari e di evasione fiscale collegata sono ancora troppo alti.

Anche in questa direzione, quindi, l'auspicio è che vi siano azioni ancora più incisive.

Eliminare le distorsioni è un obiettivo prioritario ma non sufficiente.

Attraverso le Agenzie sono tanti i giovani che – nonostante le note difficoltà - si avvicinano al lavoro: 119mila persone delle oltre 288mila impiegate nel II semestre del 2011 hanno meno di 30 anni. E tre nuovi ingressi su quattro sul mercato del lavoro attraverso la somministrazione è rappresentato da lavoratori under 30.

È evidente che per affrontare una questione ampia, che investe un'intera generazione, questo tuttavia **non può bastare**.

La buona notizia è che va prendendo forma ora il "**nuovo apprendistato**", che, fortemente voluto dal Ministero del Lavoro, deve poter essere sperimentato presto.

Tocca alle parti sociali e alle Regioni ora completare velocemente la regolamentazione.

Il coinvolgimento delle Agenzie è senz'altro positivo e può dare un valore aggiunto rilevante al buon funzionamento del nuovo istituto, valorizzando l'esperienza maturata anche specificamente rispetto ai giovani da parte del nostro settore.

Ma la questione lavoro non riguarda solo alcune fasce di età.

La crisi ha in particolare evidenziato aspramente una nuova esigenza sul piano dell'occupazione: la necessità di mettere a punto politiche specifiche dedicate a chi deve reinserirsi nel mondo del lavoro.

In questo le risorse assai rilevanti messe in campo sul piano pubblico hanno di certo evitato che in questi anni gli effetti sul piano sociale fossero molto più pesanti.

Il settore delle Agenzie, dal canto suo, ha avviato numerose collaborazioni con enti pubblici nazionali e territoriali per iniziative rivolte principalmente alle fasce deboli, investendo risorse consistenti e soprattutto ponendo in campo il *know how* e le competenze necessarie per favorire il reingresso.

Anche in questo caso abbiamo lavorato per costruire le prime maglie di una rete virtuosa ed i risultati non sono mancati.

Sul reinserimento, tuttavia, va evidenziata una felice intuizione sperimentata grazie alla finanziaria 2010, che ha dato risultati straordinari

Per ogni singolo contratto di lavoro in somministrazione, in Italia, è necessario indicare specificamente una causa, un motivo che comporta il ricorso a questo istituto.

Questo vincolo, non presente in altri Paesi Europei, interviene per il lavoro flessibile con maggiori garanzie, che ha un interlocutore specifico (l'Agenzia per il Lavoro, appunto), iscritto in un apposito Albo del Ministero del Lavoro da cui, se infrange le regole, rischia sanzioni fino alla cancellazione.

Bene: **per i lavoratori provenienti dalle liste di mobilità, grazie alla Finanziaria del 2010, si è sperimentato il superamento del vincolo della causa e in un anno otre 26mila persone hanno avuto nuove occasioni di lavoro**.

Più del 25% delle persone riavviate al lavoro grazie alla acausalità ha più di 44 anni.

Un risultato di per sé straordinario che ha contemporaneamente comportato un "risparmio" per lo Stato in merito alle indennità di mobilità superiore ai 50 milioni di euro e un incremento del gettito contributivo generato per quasi 10 milioni di euro e di gettito fiscale per oltre 13 milioni.

Nei primi mesi di quest'anno il *trend* dei reinserimenti dalla mobilità ha registrato addirittura un incremento superiore al 50%, con intuibili effetti positivi consequenziali.

Nell'ottica di interpretare i mutamenti che intervengono a contribuire a trovare soluzioni nuove nell'ottica "win – win" siamo certi che ci sono tutte le premesse per avviare questa sperimentazione su più vasta scala.

L'eliminazione del vincolo della causalità per i contratti di lavoro in somministrazione, infatti:

- ⇒ non comporta alcuna spesa di risorse pubbliche o private che siano,
- ⇒ non comprime minimamente alcun diritto,
- ⇒ è già presente nelle normative dei Paesi più avanzati,
- ⇒ contribuisce a prosciugare le sacche di lavoro sotto tutelato e irregolare,
- ⇒ è già stato sperimentata con successo per i lavoratori provenienti dalle liste di mobilità;
- ⇒ è in linea con quanto emerso in merito alla necessità di favorire la flessibilità sul lavoro "in entrata" nel contesto europeo,
- ⇒ e può facilitare l'ingresso e il reingresso nel mercato attivo del lavoro di un numero più alto di persone.

L'acausalità per la somministrazione di lavoro, insomma, è perfettamente in linea con gli obiettivi che guardano alla necessità di aumentare le opportunità di accesso al mondo del lavoro.

Per questa ragione l'auspicio è che possa trovare un consenso ampio e una rapida sperimentazione su più vasta scala.

* * *

La lotta senza quartiere, sul piano normativo e dei controlli, alle distorsioni del mercato del lavoro che provocano l'effetto precarietà, quali le finte partite iva, le false collaborazioni, il lavoro con le cooperative spurie e tutte le forme di lavoro irregolare,

La valorizzazione di operatori specializzati, diffusi sul territorio e garantiti dall'iscrizione in un apposito albo del Ministero del Lavoro, come sono le Agenzie,

La sperimentazione sul campo di uno strumento dalle grandi potenzialità, come il nuovo apprendistato

La preferenza accordata all'unica flessibilità che garantisce gli stessi diritti, le stesse tutele e la stessa retribuzione del lavoro standard, aggiungendo un miniwelfare di settore che guarda ai migliori modelli europei, com'è la somministrazione, anche superando il vincolo della "causalità"

sono obiettivi che non attengono ai soli interessi di parte delle Agenzie ma a quelli dell'intero Paese.

Grazie. ***