

Un anno promettente

Il 2013, iniziato debolmente, da maggio ha cambiato passo, registrando una ripresa, che fa ben sperare gli operatori, nonostante la situazione difficile del mercato del lavoro e del paese

«G»ià da diversi mesi, il nostro settore evidenzia un andamento positivo – inquadra **Luigi Brugnaro**, presidente di Assolavoro – ed è la dimostrazione che in Italia c'è un sistema produttivo che, pure nei periodi complicati, reagisce, recupera, cresce. *In una parola, crea sviluppo e occupazione*». In Italia le agenzie per il lavoro esistono dal 1998, ma è dal 2003 che, grazie alla riforma Biagi, hanno potuto ampliare il loro raggio d'azione oltre l'interinale in senso stretto. A oggi, le agenzie attive sono in tutto una ottantina, per oltre 2.500 filiali diffuse su tutto il territorio, circa 10mila e 500 dipendenti diretti e 250mila lavoratori dati in somministrazione ogni mese. Il 2013 si chiude – sono le stime effettuate ad anno non ancora concluso – con un fatturato sui 5 miliardi e mezzo-sei miliardi di euro e lo scatto a cui fa riferimento il presidente dell'Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro lo si registra da maggio in poi, perché invece il primo periodo dell'anno non era stato granché, come per altro esaltante non era stato nemmeno il 2012. Ma quest'anno il trimestre da giugno a settembre ha avuto tre giornate lavorative in più se paragonato col trimestre precedente e una in più rispetto allo stesso periodo 2012. Per le agenzie, ciò ha contribuito a far sì che la media dei lavoratori in somministrazione sia salita a 281mila unità al mese, con una crescita dell'8,7% sul trimestre precedente e del 4,7% rispetto allo stesso periodo 2012, e che la somma delle ore lavorate abbia registrato un incremento rispettivamente del 2% e del 7,5%. Sono differenze che incidono sul dato finale, tanto è vero che nel passaggio fra l'anno vecchio e il nuovo è persino possibile imbattersi in un certo ottimismo da parte degli operatori, nonostante la situazione difficile del mercato del lavoro e i dati della disoccupazione.

Il volano del nuovo contratto

Il 2013 è stato un anno importante anche perché a settembre è stato siglato da Assolavoro e dai sindacati di categoria – Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uil Temp – il nuovo contratto nazionale di settore che ha sostituito quello del 2008. Il nuovo contratto avrà validità sino al 2017 e interessa circa 470mila lavoratori somministrati. Essendo la situazione complessiva del lavoro sensibilmente cambiata dal 2008 a oggi, è chiaro che sul nuovo contratto si riversavano

parecchie aspettative e domande. «Il nuovo Ccnl – commenta Brugnaro – rinforza il ruolo centrale del welfare del nostro settore, che teniamo a precisare è interamente finanziato con risorse private e scommette su relazioni sindacali più articolate anche su base territoriale». La novità forse più interessante è l'istituto del Mog, cioè del monte ore garantito, che nel contratto precedente non era contemplato. In pratica, al momento dell'assunzione il lavoratore e l'agenzia per il lavoro si mettono d'accordo su una fascia oraria di disponibilità – mattina, pomeriggio o sera – in cui il lavoratore deve garantire di essere reperibile e pronto a prendere servizio entro 24 ore. Ciò dà all'azienda, che è il cliente dell'agenzia per il lavoro, la possibilità di chiamare il lavoratore solo sulla base delle effettive necessità, decidendo giorno per giorno. Si tratta di un'ulteriore misura di flessibilità che va incontro alle aziende in questa fase di incertezza, dove le commesse arrivano senza una effettiva programmazione e si possono venire a creare picchi di lavoro a cui immediatamente dopo seguono periodi di quasi inattività o viceversa.

Si ampliano gli ambiti di applicazione

A dimostrazione di questo andamento ad alitena, in alcune realtà sta persino succedendo che al rientro dalla Cig, alcuni lavoratori già preavvisati che sarebbero stati messi in mobilità vengano invece messi a lavorare sulla produzione per settimane, senza che gli si possa dire alcunché di certo sul futuro che li aspetta. «L'obiettivo principale – spiega Brugnaro – è diffondere ulteriormente la somministrazione in settori caratterizzati da forte stagionalità o discontinuità di lavoro». Turismo, agricoltura, logistica e alimentare sono i settori di elezione. In cambio della disponibilità che il lavoratore assicura all'azienda, egli riceve un compenso minimo garantito, che è pari a un quarto dello stipendio spettante ai colleghi assunti a tempo pieno, con incarichi e qualifiche paragonabili, presso l'azienda. Se a fine mese, le ore effettivamente prestate saranno di più del 25%, anche la retribuzione si adegnerà, salendo sino a coprire la differenza. I contratti di questo



tipo devono avere durata minima di tre mesi e prevedono anche pesi e contrappesi interni a tutela delle parti. In ogni caso, si tratta di una misura appena partita e sono previsti diciotto mesi di tempo per la sperimentazione.

Riposizionarsi premia

Dicevamo di un cauto ottimismo che si coglie parlando con gli operatori. Si tratta di un ottimismo cercato, rincorso, costruito, si potrebbe dire il famoso ottimismo della volontà. Insomma, il frutto di un lavoro talvolta di ripensamento del proprio modello e spesso di riposizionamento sul mercato. Generazione Vincente, ad esempio, una Apl della primissima ora, attiva sin dal 1998, ha lavorato per tutto il 2013 per riuscire a recuperare il fatturato perso nel 2012 e ci è riuscita: chiude l'anno con circa 61 milioni di euro di fatturato, che significa un buon 35% in più rispetto all'anno precedente. «Abbiamo recuperato – racconta **Michele Amoroso**, fondatore e amministratore delegato – investendo in nuovi settori». Dunque, se da un lato i classici manifatturiero e meccanico non riuscivano più a dare grandi soddisfazioni, dall'altro settori come il turismo e l'alberghiero potevano rimpiazzarli. E così è stato. «Prima il comparto dell'ospitalità – continua Amoroso – non era un terreno molto frequentato dalle agenzie, ma adesso sì. Stiamo lavorando con gruppi alberghieri, soprattutto del centro-sud, su figure come chef e maitre, figure specializzate e di qualità».

Diversificare, insomma. È la parola chiave anche per il Gruppo Adhr, che la intende soprattutto nel senso di darsi un'apertura maggiore in termini di servizi offerti. «Siamo consapevoli che oggi le aziende cercano un interlocutore unico – spiega **Lorella De Donatis**, direttore vendite – e di qui viene la volontà di operare una diversificazione dei servizi, non solo somministrazione, ma anche ricerca e selezione di profili altamente specializzati, formazione, servizi di orientamento e coaching e persino un servizio di call center».

Dai settori più deboli ai più forti

Per tornare, invece, alla dinamica di sostituzione nel parco clienti di settori indeboliti con altri invece in migliore salute, bisogna rilevare che è una tendenza che nell'anno appena trascorso ha accompagnato diversi operatori. Pensiamo, tanto per prendere un esempio emblematico, a tutto il settore fotovoltaico, che secondo i dati dell'ultimo rapporto Anie/Cifi, la voce fotovoltaica di Confindustria, nel 2013 ha perso qualcosa come il 50% dei posti di lavoro rispetto al 2011, cioè a dire 8mila posti di lavoro, e nei primi nove mesi dell'anno ha più che raddoppiato il ricorso alla Cassa integrazione rispetto al 2012, arrivando a quasi 4mila dipendenti in Cig. Oppure pensiamo al settore delle costruzioni, che tra settembre 2012 e settembre 2013 ha perso 123mila occupati, circa il 7% del totale, un calo che peraltro si

va a sommare a quelli già registrati a partire dal 2008, per un totale di 400mila persone che hanno perso l'occupazione.

È chiaro che le agenzie per il lavoro abituate a lavorare con clienti di questi settori, hanno dovuto fare di necessità virtù e rivolgere lo sguardo altrove. «Mai come quest'anno – conferma **Patrizia Fulgoni**, presidente di Life In, agenzia operante dal 2009 – abbiamo sentito la necessità di differenziare per continuare a produrre fatturato e utili, senza spaventarci per i cambiamenti. Ci sono comparti come alimentare e logistica che sono molto interessanti, perché composti da aziende sane, che producono reddito e che sono quindi nella condizione di poter apprezzare il nostro servizio». Perché, non dimentichiamolo, il lavoro in somministrazione prevede un mark up e oltre allo stipendio che percepisce il lavoratore, l'azienda deve mettere in conto il margine di guadagno dell'agenzia. Ormai il mercato è veramente molto competitivo e nel corso degli ultimi anni i margini si sono andati restringendo, ma difficilmente si può pensare che siano inferiori a una media del 14-15 per cento.

Il nodo liquidazione

Certo, quello della liquidità è un problema serio, per tutti. La tendenza non è nuova, l'avevamo già rilevata un anno fa, ma di sicuro le cose non stanno migliorando e da parte delle aziende clienti c'è un po' la tentazione di utilizzare le agenzie come bancomat. Le banche non aprono i cordoni delle borse, la disponibilità di contanti si fa più rarefatta e le aziende dilatano i tempi di pagamento di quanto devono alle agenzie, le quali devono però ottemperare agli obblighi nei confronti del dipendente e dunque devono anticipare denaro. «Quando va bene – conferma Amoroso, Generazione Vincente –, effettuano pagamenti a 60 giorni, a volte a 90. In più, bisogna stare molto attenti al rischio concreto di default del cliente». Gli episodi d'insolvenza ci sono e difatti le agenzie chiudono. Poiché nella somministrazione si tratta sempre e solo di agenzie dirette perché il franchising non è ammesso dalla normativa, le perdite insistono sempre sul bilancio di casa madre. Anche per questo, dopo aver lottato tutto l'anno per riconquistare le posizioni perse nel 2012 (ricordiamo che l'anno si chiuse con una perdita secca complessiva del 10%), le agenzie per il lavoro immaginano un 2014 all'insegna dello sviluppo sì, ma di



Peso: 85-70%,86-74%,87-76%,89-75%

qualità, molto selettivo. Non sono più disposte a rischiare di non essere pagate.

Una new entry nel panorama italiano

In tutto questo scenario, c'è anche chi si sente di investire nel settore, perché pensa che lo spazio ci sia. È il caso di Ets Nexus, start up nata ufficialmente ad aprile scorso e di fatto operativa da settembre, costola del gruppo Ets, società italiana di ingegneria impegnata in progetti un po' in tutto il mondo. Quando, un anno e mezzo fa, l'azienda è stata affidata a un nuovo management, ereditando le commesse di Elettra Energia, il gruppo ha deciso che fosse arrivato il momento di provare a proporre per il mercato domestico il lavoro in somministrazione come modalità standard per tutte le attività di grandi cantieri gas e petroliferi, collaudo piattaforme e così via, che in tutto il mondo sono più o meno gestite con contratti di appalto, mentre in Italia rientrano, o dovrebbero rientrare, nella cornice della somministrazione. Non è, però, facile convincere operatori internazionali come Shell, Total, Saipem, Eni del fatto che contratti, ad esempio di distacco internazionale o di appalto, mentre vanno bene altrove, in Italia non rispettano la legge. «Stiamo facendo un po' fatica a far cambiare modello di gestione ai nostri clienti

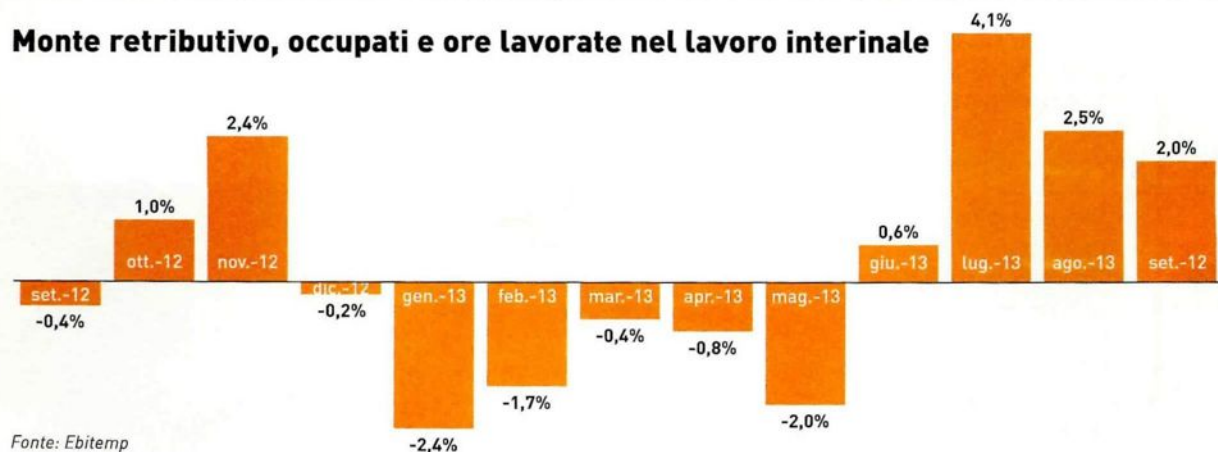
– ammette **Alberto Grassi**, amministratore delegato, una formazione nell'ambito Hr di grandi aziende – ma insistiamo, perché siamo convinti di potercela fare. In tutto abbiamo investito nel progetto circa un milione di euro e ci siamo dati un orizzonte temporale biennale per andare a breakeven». Del resto, il mondo del gas e oil e dell'energia è un mondo ricco, che ha continuamente bisogno di profili alti e specializzati, con solida preparazione tecnica e su questo tipo di materiale umano Ets Nexus riesce a sfruttare appieno le competenze della società di ingegneria a cui riporta. Si tratta insomma di un tipico esempio di sinergia aziendale.

Staff leasing, una modalità interessante

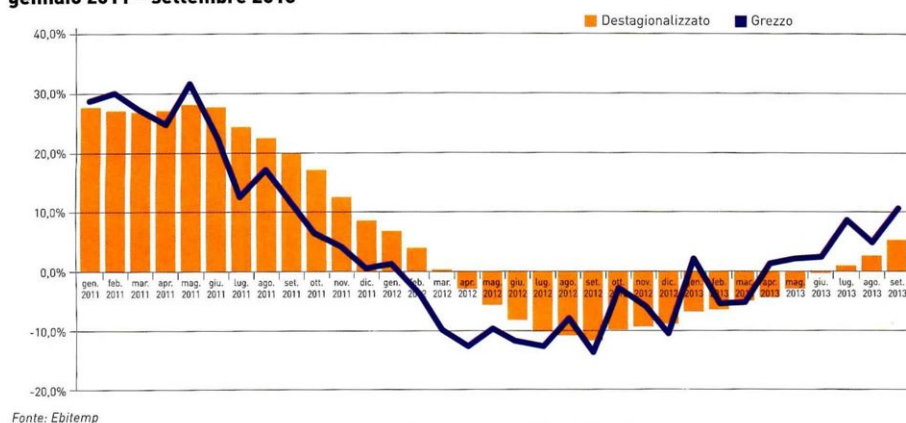
Il posizionamento di mercato di Ets Nexus è interessante anche per un altro motivo: quando i profili sono così alti, funziona molto bene anche la modalità dello staff leasing, in cui l'agenzia assume la persona e dunque se ne fa carico a tutti gli effetti, perché è sicura che riuscirà a impiegarla presso i clienti in modo continuativo. Lo staff leasing alla fine non è altro che una somministrazione a tempo indeterminato, per quanto riguarda sia il contratto fra agenzia e lavoratore che quello fra agenzia e azienda cliente, naturalmente con tutte le

normali clausole di rescissione. Conferma Grassi: «Abbiamo circa 150 dipendenti in giro per il mondo». Lottica internazionale certamente aiuta, perché in Italia non si può dire che lo staff leasing sia proprio decollato, nonostante si tratti sicuramente di una formula contrattuale moderna che riesce a coniugare flessibilità e garanzie per tutti i soggetti coinvolti. La razionalità suggerirebbe una migliore fortuna per questa tipologia contrattuale, ma del resto non è certo l'unico esempio che ci parla della difficoltà di questo paese ad accogliere e sfruttare le innovazioni, in qualsiasi forma si presentino. «Per l'azienda i vantaggi sono enormi anche sul fronte delle relazioni sindacali – spiega Amoroso, Generazione Vincente –, ma ci sono ancora molte resistenze. L'abbiamo applicato per la Granito Forte, riconvertendo in staff leasing venticinque contratti di somministrazione a tempo determinato. Così facendo, l'azienda ha di fatto dato in outsourcing tutta la parte di gestione del personale. Stavamo chiudendo un accordo anche nell'astigiano, ma il tutto è saltato per l'opposizione della Fiom». ■

Monte retributivo, occupati e ore lavorate nel lavoro interinale



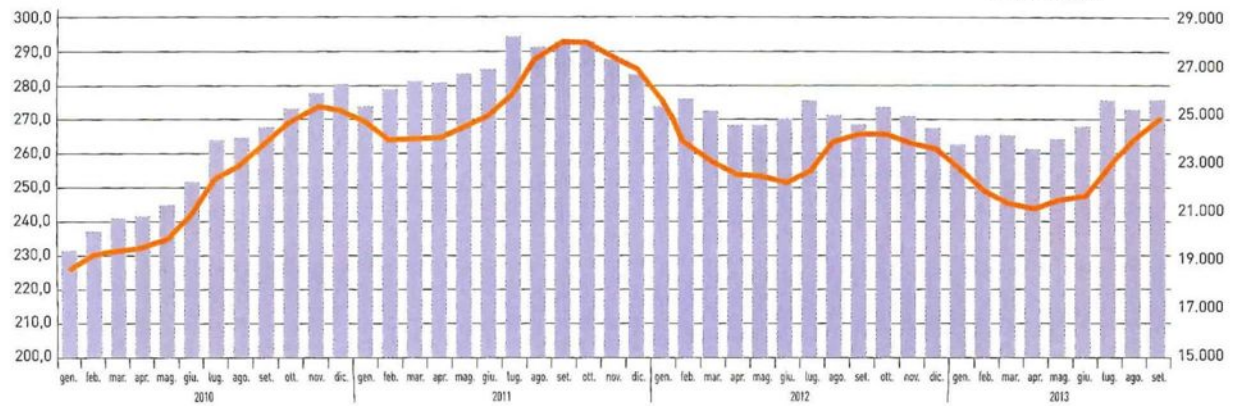
Variazioni tendenziali del monte retributivo del lavoro interinale gennaio 2011 – settembre 2013



Peso: 85-70%,86-74%,87-76%,89-75%



Numero di lavoratori interinali e ore lavorate dati in migliaia



Fonte: Ebitemp

