

L'intervista



# “La nuova legge colpisce i più deboli”

## Rapporti Lavoro

VITO DE CEGLIA, MILANO

**Alessandro Ramazza**, presidente di **Assolavoro**, giudica preoccupanti gli ultimi dati e bocchia il decreto dignità  
“Andrebbe modificata subito la norma sulla causale perché rappresenta un forte deterrente per le imprese”

**D**a luglio a dicembre del 2018, le persone assunte con un contratto di lavoro in somministrazione, che prevede tutti i diritti e tutte le tutele del lavoro dipendente, calano di 39 mila unità (-8,5%). Se i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato crescono di 11.298, quelli con un contratto a termine si riducono di 50.338. I settori più colpiti: call center, commercio e logistica. Sono questi i principali dati elaborati dall'osservatorio Datalab di **Assolavoro**, l'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro. Dati che **Alessandro Ramazza**, presidente di **Assolavoro**, giudica preoccupanti: “Incidono sicuramente una congiuntura economica sfavorevole, ma anche le politiche finora portate avanti da questo governo che non hanno favorito la creazione di posti di lavoro di qualità, né percorsi di inclusione. Al contrario, il decreto dignità sta colpendo i più deboli, allargando la forbice sociale”.

### Perché il decreto dignità, secondo lei, colpisce i più deboli?

“Prendiamo il caso del commercio: prima di questa misura, tante posizioni venivano coperte per un breve periodo o anche nei fine settimana da addetti in somministrazione o con un contratto a termine. Ora,

l'azienda viene disincentivata a farlo: perché il rinnovo contrattuale deve essere accompagnato da una causale, in più subisce una maggiorazione dei costi dello 0,5%. A questo punto, l'azienda preferisce gestire i picchi di lavoro in maniera autonoma. Il risultato è che le fasce deboli sono anche le più colpite: chi non potrà più essere assunto con un contratto di lavoro dipendente, a termine o in somministrazione, verrà sostituito oppure avrà un contratto meno tutelante. In sostanza, più diminuisce la somministrazione più aumentano contratti occasionali, intermittenti e a chiamata o addirittura pirata”.

### Cosa andrebbe modificato nella normativa?

“Subito la causale, perché rappresenta un deterrente per le imprese. **Assolavoro** e sindacati hanno raggiunto un'intesa sul nuovo Ccnl che ha cercato di superare alcune criticità del decreto dignità che avrebbero impedito a 53mila persone di essere impiegate tramite Agenzia per il lavoro a partire dal 1° gennaio. Oltre al nodo delle casuali, che servono solo ad aumentare i contenziosi, dovrebbe essere valorizzato il ruolo delle Agenzie che dimostrano sul campo - da oltre venti anni - di svolgere una funzione anche sociale e inclusiva”.

### Ma Agenzia per il lavoro non fa sempre rima

### con lavoro temporaneo?

“È una fake news molto più diffusa, smentita da tanti dati. Un lavoratore su tre dopo aver lavorato con una Agenzia per il lavoro accede a un contratto stabile e anche recentemente l'Istat ha confermato che se un giovane è assunto da noi ha probabilità molto più alte di avere un contratto stabile, molto più che se ha qualsiasi altro tipo di contratto temporaneo. Circa il 10% dei lavoratori in somministrazione, inoltre, sono assunti a tempo indeterminato. Nei nostri uffici sono impiegate stabilmente oltre 10mila persone. Ogni anno selezioniamo 50mila persone per assunzioni stabili direttamente da parte di aziende nostre committenti, per figure professionali medio alte”.

### Come valuta l'ipotesi di “salario minimo”?

“È una materia complessa: come abbiamo ribadito anche nel corso delle audizioni, non siamo pregiudizialmente contrari. L'importante è evitare, come accaduto per il decreto dignità, di fare operazioni che hanno effetti contrari a quelli previsti. Vi è una questione più larga di riduzione del cuneo fiscale su cui pare ci sia volontà di intervenire. Vedremo”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**Il percorso**

# Il lavoro migliore si trova con la formazione

## Rapporti Lavoro

SIBILLA DI PALA, MILANO

Formatemp è un fondo alimentato dai versamenti delle agenzie che destinano il 4% della retribuzione dei lavoratori a percorsi gratuiti

In tempi difficili la formazione è diventata uno strumento sempre più strategico. Non solo per agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei più giovani, orientandoli verso competenze specifiche che permettono di trovare occupazione o di cambiarla, migliorando il proprio status lavorativo. Ma anche per aiutare il reinserimento dei lavoratori più avventi negli anni che hanno dovuto affrontare la perdita del posto.

Emblematica l'esperienza di Formatemp, fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione. Come funziona? Ad alimentarlo sono i versamenti delle agenzie che destinano annualmente il 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori (proveniente da una maggiorazione contributiva prevista per legge nell'ambito della somministrazione) al finanziamento di percorsi formativi che sono totalmente gratuiti e non prevedono quote di iscrizione a carico degli allievi. «Le attività formative finanziate sono suddivise per tipologie di destinatari», spiega Francesco Verbaro, presidente del fondo.

**GLI INTERVENTI**

In particolare, con interventi dedicati ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione e quelli riservati ai tempi indeterminati. I primi includono formazione di base finalizzata a fornire conoscenze di carattere generale; formazione professionale, che può prevedere anche attività di affiancamento one to one per apprendere una specifica mansione, e moduli trasversali (utili, ad esempio, a migliorare la capacità di comunicazione e di relazione) e formazione on the job, che

punta a rispondere a precise esigenze delle imprese utilizzatrici. Mentre ai tempi indeterminati sono riservati percorsi di riqualificazione e qualificazione professionale. Questi ultimi possono prevedere anche l'affiancamento di un tutor aziendale per imparare a svolgere in autonomia le proprie mansioni. «Il ruolo della formazione mai come oggi risulta essere fondamentale. La migliore garanzia alla stabilità dell'occupazione è data sempre di più dalla specializzazione e dall'apprendimento continuo».

Lo scorso anno sono stati erogati corsi a 270mila persone con un investimento di oltre 230 milioni di euro. «L'ultima elaborazione dei dati evidenzia che con la crisi la popolazione degli allievi di Formatemp è diventata più maschile e contemporaneamente più italiana, più anziana e anche un po' più settentrionale». I progetti formativi finanziati ammontano a più di 38mila, con un forte focus su manifattura 4.0 e digitale, temi oggetto di almeno un corso di formazione su due. Per Verbaro «il lavoro in somministrazione presenta segnali di cambiamento in risposta soprattutto all'introduzione delle nuove tecnologie digitali e all'insorgenza del fenomeno industria 4.0. I processi di produzione e lavoro si stanno trasformando per l'avvento di nuove capacità tecnologiche. Inevitabilmente anche le competenze richieste stanno mutando alla luce di tali cambiamenti». In questo contesto non perdono di importanza «le competenze trasversali, troppo spesso sottovalutate, ma fondamentali per un positivo inserimento in un contesto lavorativo. La formazione può aiutare molto anche in questo ambito».

**SOCIAL NETWORK**

A questo proposito, una recente ricerca del social network LinkedIn (svolta su un campione di oltre 300 responsabili delle risorse umane in aziende e agenzie per il lavoro provenienti da diverse parti d'Italia e attivi in otto settori industriali) evidenzia come nel corso dell'ultimo anno il settore manifatturiero ha registrato il più alto tasso di assunzioni, seguito dal comparto tecnologico legato alla produzione di software e dal tech relativo ai servizi. Il campione intervistato sottolinea però ancora la carenza di lavoratori dotati di soft e digital skills. Tornando alle attività del fondo, tra le iniziative più recenti, è stata lanciata Form&Go che prevede l'erogazione di un voucher del valore massimo di 5mila euro per corsi di formazione tecnica e specialistica mirati alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale.

«Stiamo inoltre lavorando all'implementazione di istituti che rivolgono particolare attenzione allo sviluppo delle competenze professionali funzionali ai nuovi modelli organizzativi e produttivi aziendali e alla formazione continua, con particolare riferimento ai lavoratori in stato di disoccupazione». L'obiettivo è introdurre un "libretto esperienziale", «che annoti i corsi di formazione erogati per ciascun soggetto attraverso il ricorso alle risorse della bilateralità», in modo da evitare eventuali duplicazioni e poter valutare la congruenza degli interventi rispetto al bagaglio professionale dell'allievo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

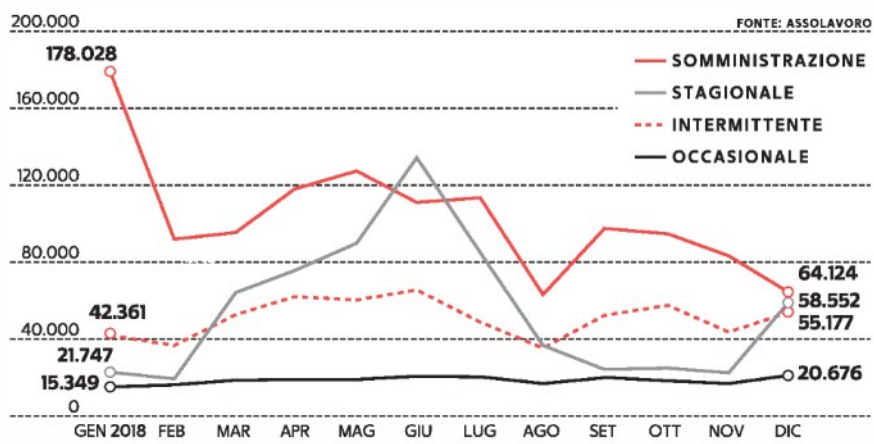




I numeri



**IL CONFRONTO NEL 2018**  
TRA OCCUPATI IN SOMMINISTRAZIONE E LAVORATORI CON CONTRATTI A TERMINE MENO TUTELENTI



**Francesco Verbaro**  
presidente  
Formatemp



1

GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

1 La formazione dei lavoratori è diventata una leva strategica per mantenere alti i livelli di occupazione e garantire qualità

**I progetti**

# Education e ambiente, il futuro sensibile

## Rapporti Lavoro

LUIGI DELL'OLIO, MILANO

Le agenzie per il lavoro si rendono protagoniste di buone pratiche in ambito sociale, che consentono di far leva sulle competenze

**T**utela dell'ambiente, opportunità occupazionali per i rifugiati e iniziative di education. Sempre più spesso le agenzie per il lavoro si rendono protagoniste di buone pratiche in ambito sociale, che consentono di far leva sulle competenze di queste aziende per favorire l'impiego di persone che partono da condizioni svantaggiate.

Una delle ultime novità è il premio Welcome ricevuto da Adecco, che tramite la sua fondazione lo scorso anno ha aiutato 1.042 rifugiati a inserirsi nel mondo del lavoro, con un balzo in avanti del 68% rispetto all'anno precedente. Per ottenere questi risultati è stata creata una rete di imprese maggiormente sensibili al tema, in grado di offrire posizioni di lavoro adatte alle competenze e alle esperienze dei rifugiati. Il riconoscimento è arrivato dall'Unhcr (l'Alto commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati). Molto attiva sul sociale è anche Randstad, che tra le altre cose ha da poco lanciato la divisione Education, un investimento per l'analisi delle competenze, la progettazione e l'erogazione di percorsi di formazione per contrastare l'emergenza talento, che in Italia si è aggravata negli ultimi anni. Infatti, con la lunga crisi che ha spazzato via dal mercato numerose aziende (a cominciare dal manifatturiero e dall'edilizia), si è crea-

ta una platea di giovani dotati di grande potenziale che faticano a trovare un'occupazione adeguata. Con il risultato di dover accettare un posto non soddisfacente oppure di dover fare le valigie e andare all'estero. Randstad Without Borders è invece il progetto di responsabilità sociale per l'inclusione sociale di candidati stranieri richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale o soggiornanti di lungo periodo, che si estrinseca attraverso la formazione e l'inserimento lavorativo. Nell'arco di due anni questa iniziativa ha coinvolto quasi 1.150 candidati in 104 percorsi formativi e di orientamento, partendo dalla mappatura delle competenze tecniche e linguistiche.

A inizio marzo, intanto, hanno preso il via i lavori di restyling dei giardini di Piazza della Scala a Milano, nuova tappa di seMiniAmo, progetto di corporate social responsibility ideato dall'agenzia di comunicazione Zack Goodman in collaborazione con il Comune di Milano e con il supporto di ManpowerGroup che punta alla sinergia tra cura del verde ed integrazione sociale.

Il rispetto dell'identità storico - architettonica della piazza sono i principi sulla base dei quali è stato elaborato il progetto da parte dell'architetto Marco Bay ideatore della nuova veste della Piazza. Ne è derivato un progetto che da un la-

to sottolineare l'impianto circolare a firma dell'architetto Portoghesi e dall'altro soprattutto ricordare Leonardo da Vinci con la sua passione botanica, in occasione del cinquecentenario della sua morte.

Così l'abbellimento e la cura del verde diventano uno strumento per fornire formazione, cultura, lavoro e, quindi, integrazione per persone svantaggiate che vivono nella città di Milano. Prima di partire, le persone prescelte sono state coinvolte in un percorso di formazione e per tutta la durata del progetto vengono seguite da un tutor. Singolare è l'approccio di Cooperjob, che ha messo a punto un portale nel quale aziende e lavoratori possono incontrarsi (anche proponendosi con un videocurriculum) disintermediando quindi il ruolo della stessa agenzia.

Oltre il 40% della marginalità prodotta viene reinvestita in progetti sociali sul territorio del cliente che vanno dall'infanzia al personale di genere, dalle situazioni di svantaggio ai diversamente abili, fino alla terza età. Il cliente viene coinvolto nella gestione dei progetti sociali con parte della redditività della somministrazione. Le aziende più grandi lo fanno solitamente tramite la propria fondazione, mentre negli altri casi viene individuato un responsabile dell'interazione con il sistema di cooperazione di Cooperjob.



# 68

## PER CENTO

**Adecco**, che tramite la sua fondazione lo scorso anno ha aiutato 1.042 rifugiati a inserirsi con un balzo in avanti del 68%

## Focus



### LA DIVISIONE

Molto attiva sul sociale è anche **Randstad**, che tra le altre cose ha da poco lanciato la divisione Education, un investimento per l'analisi delle competenze, la progettazione e l'erogazione di percorsi di formazione per contrastare l'emergenza talento, che in Italia si è aggravata negli ultimi anni con la lunga crisi che ha spazzato via dal mercato numerose aziende



GETTY IMAGES



**Il sondaggio**

# Caccia al posto, la nuova via

## Rapporti Lavoro

MARCO FROJO, MILANO

Gli italiani ormai sono sempre più convinti che non esista più l'impiego fisso. E chi si è rivolto alle agenzie ha avuto riscontri positivi

Il mondo del lavoro sta attraversando un periodo di profondo cambiamento e gli Italiani lo stanno affrontando con una buona dose di consapevolezza. È questo quanto emerge da un'indagine condotta da Ipsos per conto di Assolavoro sull'immagine e la reputazione del settore delle agenzie per il lavoro attraverso interviste online nel periodo tra ottobre 2018 e gennaio 2019 su due diversi target: un campione rappresentativo della popolazione italiana 18-64 anni (1.510 interviste) e un bacino di iscritti alle agenzie per il lavoro attivi per almeno dieci giorni nel 2017-2018 (1.051 interviste).

**GLI INTERVISTATI**

Il 69% degli intervistati nel campione rappresentativo dell'intera popolazione si è detto consapevole del fatto che il mondo del lavoro sta cambiando sempre più rapidamente, mentre nel gruppo di coloro che si sono rivolti a un'agenzia di lavoro la percentuale scende al 55%. In entrambi i casi si tratta di percentuali alte – più di un intervistato su due – e la lettura più bassa del secondo gruppo trova spiegazione nel fatto che l'età media è inferiore e dunque gli intervistati hanno una minore esperienza dovuta proprio alla loro giovane età.

Inoltre ben tre italiani su quattro (72% nel gruppo più ampio e 71% in quello dei lavoratori che si sono rivolti a un'agenzia per il lavoro) sanno che il "posto fisso" è un concetto ormai superato e che nella loro vi-

ta professionale cambieranno occupazione più volte. Questo non significa ovviamente che la sicurezza del posto di lavoro abbia perso di importanza. Al contrario viene considerata ancora un valore, assieme alla soddisfazione economica, ma molto realisticamente i lavoratori hanno preso coscienza del fatto che è qualcosa che è ormai diventato molto difficile da ottenere.

L'invio diretto del curriculum vitae alle aziende viene tutt'oggi considerata la migliore modalità per trovare lavoro, mentre le agenzie per il lavoro, il canale Web e il passaparola sono ritenute utili strade complementari. Fra coloro che hanno già avuto un'esperienza con le agenzie per il lavoro riconoscono l'utilità di questa soluzione, soprattutto per quel che riguarda la ricollocazione.

Il 52% degli intervistati del secondo gruppo ritiene infatti che tramite un'agenzia si possa più facilmente ricollocati al termine di un contratto rispetto a un rapporto a termine intrattenuto direttamente con le aziende. Nel primo gruppo la percentuale scende al 19%, un calo dettato evidentemente dalla mancanza di un'esperienza diretta con le agenzie per il lavoro.

Dall'indagine Ipsos emerge anche che il primo contatto con un'agenzia per il lavoro avviene solitamente in un periodo di inattività (72%) e per lo più arriva da esperienze di lavoro precedenti (46%). Sono meno frequenti (18%) i casi di chi si rivolge a un'agenzia subito dopo aver terminato il proprio

percorso di studio e di chi è alla ricerca di una prima occupazione non avendo mai lavorato (9%).

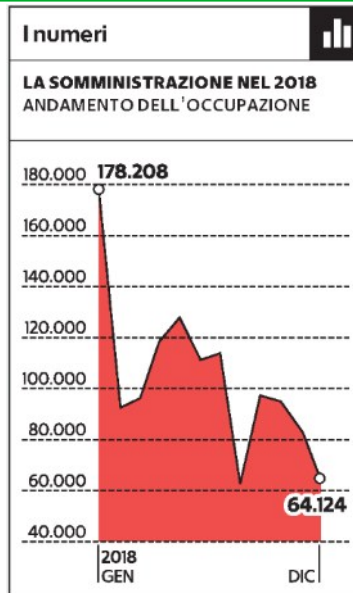
Chi si iscrive a un'agenzia per il lavoro lo fa perché gli è stato suggerito da un amico o da un conoscente (passaparola 31%), oppure perché ha trovato un annuncio di suo interesse in una vetrina di qualche agenzia (23%); sono infine numerosi (23%) anche coloro che sono stati ricontattati da un'agenzia a seguito di un contatto con un'azienda (21%). Prima di rivolgersi a un'agenzia coloro che cercano lavoro hanno provato prevalentemente ad inviare cv ad aziende (70%) oppure si sono rivolti ai centri per l'impiego (29%).

**IL PRIMO CONTATTO**

Dopo il primo contatto con un'agenzia, i neoiscritti trovano un'occupazione mediamente dopo otto mesi. Il lavoro si concretizza prevalentemente (37%) con un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia stessa o con un'azienda (21%). Successivamente la stabilizzazione del rapporto di lavoro è un traguardo a cui arriva almeno un lavoratore su tre. Fra gli altri "lasciti" dell'esperienza con un'agenzia per il lavoro, gli intervistati da Ipsos hanno indicato l'esperienza professionale, le competenze acquisite e il salario. Il bilancio è dunque ampiamente positivo e una conferma di ciò viene dal fatto che quasi nove iscritti su dieci (87%) si sentono di consigliare l'esperienza ad altre persone in cerca di occupazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA







**La trattativa**

# Agenzie, l'intesa che evita lo stop

**Rapporti  
Lavoro**

VITO DE CEGLIA, MILANO

Le urgenze determinate dal decreto dignità e dal rischio che 53mila persone da gennaio non potessero essere impiegate hanno accelerato il patto tra **Assolavoro** e i sindacati

«L' intesa per il nuovo Ccnl è il frutto di un percorso lungo e delicato che abbiamo portato avanti con i rappresentanti sindacali di Cgil, Cisl e Uil. Le urgenze determinate dal decreto dignità e dal rischio che 53mila persone da gennaio non potessero essere impiegate dalle Agenzie ha accelerato il percorso lungo l'ultimo miglio».

Di questo è convinto **Enzo Mattina**, delegato di **Assolavoro** alle relazioni sindacali, che ricorda le difficoltà con cui si è raggiunta l'intesa a conclusione di un articolato percorso negoziale - l'ultimo Ccnl di settore è datato 27 febbraio 2014 ed era scaduto il 31 dicembre 2016 - reso particolarmente complesso dal contesto macroeconomico e normativo. Tra le disposizioni più rilevanti del nuovo accordo, valido fino al 2021, figurano quelle che superano alcuni rischi derivanti dalla circolare del ministero del Lavoro n.17/2018, relativa al cosiddetto decreto dignità.

**LA CIRCOLARE**

La circolare, infatti, includendo nel computo dei 24 mesi alla successione di contratti a termine intercorsi tra le medesime parti tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione, anche antecedenti alla data di

entrata in vigore della riforma, determinava nell'immediato rischi per una platea assai vasta di lavoratori. I quali, raggiunti i 24 mesi di lavoro con la medesima Agenzia, non sarebbero potuti più essere impiegati con un contratto di somministrazione a termine per via della indicazione contenuta nella circolare.

Su questo fronte è intervenuto l'accordo **Assolavoro** - sindacati, il quale dispone che tutti i periodi di lavoro a tempo determinato contrattualizzati tra le medesime parti (Apl e lavoratore) sono conteggiati, ai soli fini del computo dell'anzianità lavorativa antecedente al 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di cinque anni. Ne consegue quindi che qualunque sia il numero di mesi di impiego con contratti di lavoro in somministrazione con la medesima Agenzia nel periodo precedente il 1° gennaio 2019, il lavoratore potrà in ogni caso essere ancora impiegato con la medesima tipologia contrattuale per almeno altri 12 mesi.

Sul medesimo fronte, ovvero le restrittive disposizioni introdotte dal decreto dignità e dalla circolare ministeriale, l'accordo aggiunge due disposizioni per favorire la continuità lavorativa in relazione sia alle proroghe, sia al limite dei 24 mesi e alla successio-

ne dei contratti a tempo determinato tra Apl e lavoratore. Altre disposizioni intervengono rafforzando il welfare di settore e la formazione, con il cosiddetto «diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale».

**IL RISULTATO**

Il risultato è un sistema di tutele e prestazioni - conclude Mattina -. L'accordo è un investimento sulla formazione e introduce un ventaglio di norme moderne che guardano alla continuità occupazionale come obiettivo e alla premialità come lo strumento per facilitarne il raggiungimento. La dimostrazione di quanto siano importanti le parti sociali che conservano - anche in questo momento storico - un ruolo essenziale per definire le politiche migliori per il settore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Le cifre**

## Lo stipendio? Così si ottiene la paga oraria

**P**er legge la retribuzione di un lavoratore in somministrazione non può essere inferiore a quella del lavoratore alle dirette dipendenze dell'azienda presso cui presta la sua attività. Ma quanto guadagna un lavoratore assunto da una Agenzia e inviato in missione presso una azienda? In base alle rilevazioni di [Assolavoro](#) Datalab, l'Osservatorio statistico di [Assolavoro](#) - l'Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro che rappresenta l'87% del settore - nel corso del 2018 in media ogni mese i 428 mila occupati in somministrazione hanno lavorato 47,9 milioni di ore di lavoro, ore che sono state regolarmente retribuite sulla base di una retribuzione oraria lorda pari a 12,4 euro.

I dati di [Assolavoro](#) sono riportati nel documento presentato dall'associazione nel corso dell'audizione - dedicata all'istituzione del salario minimo orario - presso la commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale del Senato. Secondo il documento, "distinguendo ulteriormente tra somministrati con contratto a tempo determinato e somministrati con contratto a tempo indeterminato, il salario orario lordo ammonta a oltre 12 euro per i primi e circa 14 euro per i secondi". Dai dati dell'Osservatorio ne deriva una retribuzione lorda media lorda mensile pari a 1.440 euro. - **v.d.c.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Il confronto**

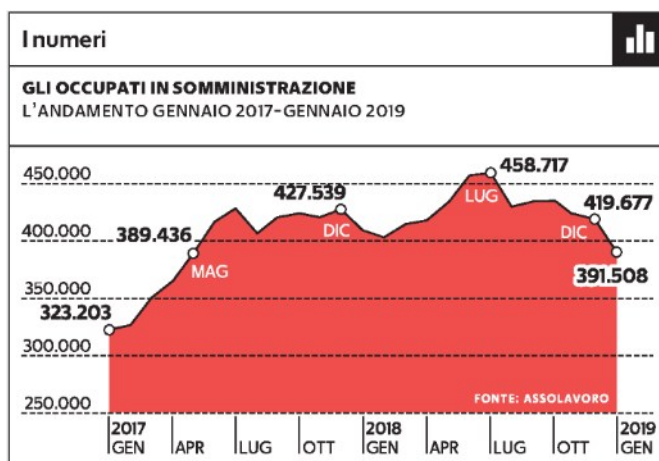
## Produttività Italia sotto la media Ue

**T**ra il 2000 e il 2016 la produttività del lavoro in Italia è aumentata dello 0,4% mentre di oltre il 15% in Francia, UK, Spagna e del 18,3% in Germania. A riportarlo è il 7° Rapporto Istat sulla competitività dei settori produttivi, in cui si sottolinea che questa è "la differenza più significativa" tra l'Italia e gli altri maggiori paesi della Ue. Differenza che, secondo l'Istat, difficilmente si ridurrà per i segnali di incertezza che si registrano nel tessuto produttivo italiano: "Prevale ancora la quota di imprese che nel corso del 2018 hanno aumentato il proprio fatturato, il capitale fisico e gli occupati a elevata qualifica professionale, ma la percentuale di chi segnala riduzioni di fatturato è in crescita rispetto al 2017". Il rapporto ricorda che la crescita dell'economia italiana è rallentata nel 2018, con un +0,9% da +1,6% del 2017 e il divario nei confronti dell'area euro è cresciuta in media dell'1,8%.

La dinamica del Pil, osserva l'Istat, è stata frenata dalla decelerazione delle componenti interne di domanda. Il contributo alla crescita dei consumi finali si è dimezzato in Italia (da 0,9 a 0,4 punti percentuali tra il 2017 e il 2018) come in Germania (da 1,3 a 0,7 punti percentuali) ma non in Spagna (da 1,8 a 1,7 punti percentuali in entrambi gli anni).

Quanto all'industria, nel 2018 il fatturato manifatturiero è cresciuto del 3,2%, in frenata rispetto al 5% del 2017. - **v.d.c.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il personaggio



**Enzo Mattina**  
delegato di **Assolavoro** alle  
relazioni sindacali



GEORGEUDY/GETTY



Il caso

# Welfare, la sanità resta in cima alla lista

**Rapporti  
Lavoro**

MILANO

Ebitemp è finanziato da un contributo aggiuntivo e offre prestazioni suddivise in tre aree: sostegno, tutele e agevolazioni

“**O**ggi le nostre prestazioni sono usate soprattutto dai lavoratori più avanti negli anni, come nel caso della tutela sanitaria, e da quelli che usufruiscono di un contratto in somministrazione a tempo indeterminato. Per questo motivo la vera sfida è farci conoscere di più e aumentarne l'utilizzo anche tra le fasce di lavoratori più giovani e tra coloro che vengono chiamati per missioni brevi».

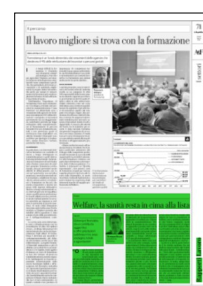
Giuseppe Biazzo, presidente di Ebitemp, sintetizza così una delle prossime sfide che attendono l'ente bilaterale che eroga prestazioni aggiuntive di welfare per i dipendenti in somministrazione. Ebitemp è finanziato da un contributo aggiuntivo previsto dal Ccnl di settore, ossia lo 0,2% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo determinato (0,3% per gli indeterminati).

Le prestazioni offerte sono suddivise in tre aree: sostegno, tutele e agevolazioni. Nella prima area si spazia da contributi per l'asilo nido fino a forme di sostegno per maternità, adozione e affidamento, istruzione e non autosufficienza. Mentre la tutela sanitaria garantisce rimborsi per ticket, spese odontoiatriche private e per ricoveri con grande intervento chirurgico

a pagamento, oltre a sussidi in caso di ricoveri gratuiti. Nell'ultima area sono invece incluse agevolazioni come piccoli prestiti personali a condizioni favorevoli (ossia, importi massimi fino a 5mila euro a tasso zero) e rimborsi per abbonamenti al trasporto extraurbano. Lo scorso anno l'ente ha erogato otto milioni di euro in prestazioni di welfare, con le richieste presentate che hanno raggiunto quota 28.752, in aumento del 27,5% rispetto al 2017. Nell'ultimo anno l'offerta si è inoltre arricchita di due nuove prestazioni che hanno registrato una forte crescita: contributi asilo nido per padri lavoratori (+40%) e integrazione contributo Inps per maternità obbligatoria (+421,7%).

Anche se a fare la parte del leone è la «tutela sanitaria che nel 2018 ha rappresentato oltre il 60% della spesa totale – sottolinea Biazzo – Tra le altre prestazioni molto utilizzate ci sono inoltre i piccoli prestiti personali e il rimborso per gli abbonamenti al trasporto extraurbano». Si tratta, spiega Biazzo, di «prestazioni in molti casi di frontiera che avvantaggiano notevolmente il somministrato e che sono ormai molto numerose. Per cui, più che ad aumentarle ulteriormente, puntiamo a farle conoscere tra una platea più ampia di lavoratori». – **s.d.p.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Il bilancio**

# La somministrazione con il freno pesa la scure del reddito di dignità

DANIELE AUTIERI, ROMA

Dopo un quinquennio di crescita iniziato nel 2013 la flessibilità registra uno stop. Crescono le prestazioni occasionali e i contratti stagionali. Un colpo ai giovani

## Rapporti Lavoro

**18**

PER CENTO

In un anno il 18% dei giovani viene occupato con un contratto a tempo indeterminato

**0,3**

PER CENTO

A gennaio la disoccupazione giovanile è aumentata ancora dello 0,3%

**I**l lavoro tira il freno. Anche quello in somministrazione. Lo sanno bene i tantissimi giovani in cerca di occupazione e lo sanno bene le agenzie per il lavoro che da oltre vent'anni offrono servizi per chi cerca uno sbocco professionale.

Dopo un quinquennio di crescita iniziato nel 2013, la somministrazione di lavoro ha subito un brusco stop e tra il luglio e il dicembre del 2018 il saldo dei lavoratori occupati tramite agenzie è negativo di 39mila persone (-8,5%). Una brutta notizia perché viene colpita la forma di lavoro flessibile che garantisce le maggiori tutele. Il contratto di somministrazione prevede infatti che la persona venga retribuita da un'agenzia di lavoro mentre svolge la propria attività presso un'impresa attraverso un contratto che può essere a tempo determinato o indeterminato.

**LE STESSA TUTELE**

Ma la forza di questa mediazione sta nel fatto che al lavoratore vengono garantite le stesse tutele del dipendente interno, dal trattamento economico al versamento dei contributi. Un modello efficace che impiega in Italia 800mila persone, la metà delle quali con meno di 34 anni. Ma la luna di miele sembra destinata a finire, almeno se-

condo lo studio realizzato da Ipsos e commissionato da **Assolavoro**, l'Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro che, in un convegno tenuto giovedì scorso presso il Cnel, ha lanciato un allarme che chiama in causa le politiche del governo e il decreto dignità, prima misura voluta dal ministro Luigi Maio, colpevole di aver danneggiato il lavoro in somministrazione a vantaggio dei contratti con minori tutele.

Per capire il nesso di causa-effetto tra il decreto e l'andamento del lavoro, è sufficiente analizzare i numeri. Dal secondo semestre del 2018 i contratti in somministrazione hanno subito una brusca frenata: a dicembre del 2018 le persone impiegate tramite agenzie per il lavoro erano 419mila, 39mila in meno rispetto al mese di luglio, mentre il calo sul dicembre del 2017 è stato del 28,8%. Se si confronta il numero di contratti semestrali, quelli firmati tra luglio e dicembre 2018, rispetto a quelli dello stesso semestre del 2017, la perdita è di oltre 105mila posti.

«Se alcuni hanno avuto un accesso più rapido a contratti stabili – commenta il presidente di **Assolavoro**, **Alessandro Ramazza** – sono molti di più quelli che il decreto dignità ha spinto ai margini del lavoro, con contratti meno tutelanti o addirittura nessun lavoro».

Intrecciando i numeri con quelli dell'Osservatorio Inps sul precariato, emerge come al diminuire dei contratti in somministrazione, sono aumentati quelli meno tutelanti. Tra il luglio e il dicembre del 2018 sono cresciute le prestazioni occasionali (51mila contratti in più), e con esse i contratti intermittenti (15mila assunzioni in più), per finire con i contratti stagionali, che hanno registrato una crescita di quasi 11mila unità.

**LA TENDENZA PER IL 2019**

Una tendenza che sembra destinata a protrarsi anche nell'anno in corso. Gli ultimi dati disponibili e riferiti al mese di gennaio indicano 391.508 occupati con contratti in somministrazione, con un ulteriore calo rispetto ai 419.677 del mese di dicembre. La ragione è semplice: il decreto dignità prevede che, dopo 12 mesi, il rinnovo di un contratto in somministrazione impli-



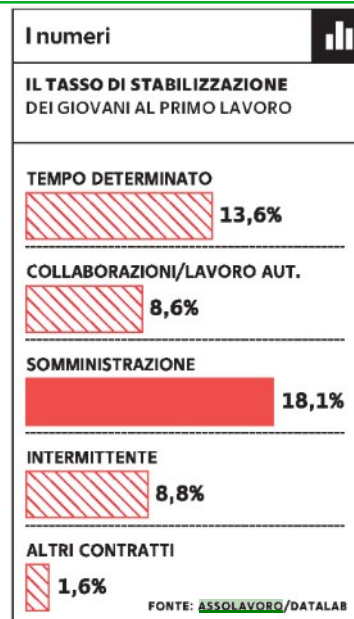
chi costi maggiori e l'inserimento di una causale in caso di interruzione del rapporto, due fattori solo apparentemente in difesa della stabilizzazione. Per evitare queste incombenze, molte imprese preferiscono cambiare lavoratore, oppure sostituire la forma contrattuale con contratti a chiamata, prestazioni occasionali o la richiesta di apertura di partita Iva. La frenata del lavoro in somministrazione accende un faro su un modello di collocamento professionale che negli ultimi venti anni ha dato risultati importanti contribuendo a stabilizzare milioni di persone. Solo nel 2017 100mila giovani hanno messo un piede nel mondo del lavoro passando da una delle 2.500 filiali delle agenzie di lavoro distribuite su tutto il territorio nazionale.

**SOLO IL 13,6 PER CENTO**

Quello che colpisce è proprio il tasso di stabilizzazione, più elevato rispetto ai percorsi lavorativi tradizionali. Nell'arco di un anno il 18% dei giovani che entrano nel mercato del lavoro con un contratto di somministrazione viene occupato con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, un approdo che viene conquistato solo dal 13,6% dei giovani assunti con un contratto a termine. In generale, secondo i dati di Assolavoro, almeno un terzo dei lavoratori che partono con un contratto in somministrazione a tempo determinato accede poi a un'occupazione stabile.

Giovani, appunto. Ancora una volta il nervo scoperto dell'occupazione tocca i nuovi ingressi nel mondo del lavoro. A confermarlo sono anche gli ultimi dati dell'Istat secondo i quali a gennaio la disoccupazione giovanile è aumentata dello 0,3% rispetto al mese di dicembre ritornando al 33%. A questo allarme si aggiunge quello di Bettina Schaller, presidente per l'Europa della Wec (World employment confederation). Intervenedo al convegno, accanto al presidente del Cnel Tiziano Treu, la Schaller ha spiegato che «l'Italia è uno dei pochi paesi ad aver perso posizioni in termine di stabilità del lavoro all'interno del G20, confermandosi un mercato difficile per le opportunità lavorative».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



1 L'ingresso nel mondo del lavoro per i giovani si fa sempre più difficile



L'iniziativa

# Diritti e servizi in 45 secondi parte la campagna delle tutele

Rapporti  
Lavoro

Il pacchetto video di informazione è rivolto ai lavoratori e a tutti coloro che cercano un impiego

La campagna di informazione ha l'obiettivo di evidenziare il ruolo delle Agenzie per il lavoro nel quadro economico e sociale del Paese, di sfatare i falsi miti e di informare su servizi, formazione e tutele – tutti rigorosamente gratuiti – offerti a chi cerca un lavoro.

La campagna di informazione è idealmente rivolta a tutti i lavoratori e a tutti coloro che stanno cercando un impiego. L'iniziativa è composta da un film della durata di 45 secondi, che illustra i temi chiave, e 5 pillole da 15 secondi che approfondiscono alcuni aspetti e stimolano l'approfondimento.

I video, realizzati con tono istituzionale e allo stesso tempo fresco e ironico, hanno lo scopo di interessare l'utente e di reindirizzarlo su una landing page appositamente creata all'interno del sito [Assolavoro](http://www.assolavoro.eu) ([www.assolavoro.eu](http://www.assolavoro.eu)), in cui i vari temi vengono approfonditi con un linguaggio semplice e chiaro e con il supporto di dati e numeri.

Completano la campagna una declinazione radiofonica dei testi e una pianificazione di cartoline digitali che accompagnano e rafforzano i temi dei filmati. La creatività alla base della campagna si basa sul ribaltamento della prospettiva: giudicate dal curriculum. Solitamente l'esperienza lavorativa di un candidato si raccoglie all'interno di un curriculum vitae, che chi assume deve valutare, per stabilire che il candidato abbia tutte le carte in regola. A sostenere il colloquio in questo caso non sono però i candidati, ma le Agenzie per il lavoro che raccontano i punti di forza del loro curriculum davanti a una platea di lavoratori di differenti tipologie ed esperienze.

Nel complesso, l'esperienza della campagna serve anche spiegare in che modo sta evolvendo il mercato del lavoro in Italia e su scala globale e fare il punto sui profondi processi di trasformazione in atto e sui principali macrotrend che impattano sulle dinamiche del lavoro. – v.d.c.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

