

rapporti lavoro

# Più trasparenza e contratti regolari gli ex interinali respirano e crescono

PER GLI ADDETTI IN SOMMINISTRAZIONE C'È ARIA DI RIPRESA. IL 9% IN PIÙ RISPETTO AL 2015: COSÌ DIMINUIRANNO LE FINTE PARTITE IVA E SARANNO APPLICATE LE CONDIZIONI PREVISTE DALLA LEGGE

Christian Benna

Milano

Altro che precari e lavoratori in affitto. Adesso gli (ex) interinali, circa 41 mila, hanno in tasca contratti a tempo indeterminato e, in questo caso, in quanto a garanzie, stanno meglio di tanti cocopro e "dipendenti esternalizzati" mascherati da partita Iva. Capita nell'Italia del 2017 che prova, anche se con fatica, a rimettersi al lavoro.

Se il tasso di occupazione nazionale rimane ballerino, due passi in avanti e uno in dietro, come scandiscono i dati mensili dell'Istat, per i somministrati si respira aria di ripresa. L'anno scorso circa 700 mila persone sono state coinvolte in un rapporto di lavoro di somministrazione, il 9% in più rispetto al 2015. Il numero medio mensile è, ovviamente inferiore, e si è stabilizzato a 378 mila unità.

Si tratta di una formula di inquadramento che torna a godere di successo, dopo un leggero appannamento negli anni della crisi, e che tenta di accontentare tutti: le imprese, che possono fare leva sulla flessibilità della forza lavoro; gli addetti che godono di contratti regolari e così le agenzie del lavoro che, da "simboli della precarietà" come erano viste da molti detrattori vent'anni fa quando la legge Treu ha introdotto il lavoro interinale, si stanno trasformando in veicoli di sviluppo. Tant'è che oggi il lavoro in affitto gode di ottima salute. E il 2017 sta facendo segnare nuovi record.

Nel mese di marzo di quest'anno il lavoro in somministrazione ha sfiorato il massimo storico con oltre 415 mila addetti. E di questi circa 41 mila sono assunti a tempo indeterminato, confermando una dinamica di crescita che prosegue da circa tre anni. Stiamo parlando di una percentuale che vale circa l'1,8% del totale dell'occupazione (era l'1,6% nel 2015), ancora indie-



tro rispetto ad altri paesi europei. Ma i tassi di sviluppo sono a doppia cifra. E anche il monte retributivo appare in crescita segnando un andamento positivo pari a +1,4%.

Prendendo in esame il volume di posizioni contributive registrato da Formatemp, il fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione istituiti da Assolavoro e Assosom e le organizzazioni sindacali, lo scorso marzo marzo si è registrato un deciso balzo dell'occupazione in "affitto", in aumento del 19% rispetto all'anno precedente. In valore assoluto l'aumento annuale è stato pari ad oltre 66 mila occupati. I contratti a tempo indeterminato sono ancora una nicchia, circa 5 mila lavoratori con contratto a marzo, 41 mila in totale, ma anch'essi sono in costante crescita.

Un dato notevole soprattutto se consideriamo che fino a qualche anno fa gli (ex) interinali erano sinonimo di precarietà, e il contratto a tempo indeterminato per loro era quasi un ossimoro. Insomma si tratta di piccolo boom dei contratti a tempo indeterminato. Secondo Stefano Liebman, docente di diritto del lavoro e delle relazioni industriali all'Università Bocconi, il fenomeno si spiega, almeno, in parte con gli incentivi

**(LA SCHEDA)**

**Assolavoro dal 2006 riunisce 80 società iscritte al ministero**

Assolavoro è la principale associazione di categoria delle agenzie per il lavoro che operano sul territorio italiano. Costituita il 18 ottobre 2006, riunisce circa 80 società del settore, iscritte all'albo del ministero del Lavoro, e gestisce, con 2.500 filiali, l'85% del mercato nazionale pari a un giro d'affari di 8 miliardi di euro. Nata per garantire la tutela e la rappresentanza delle Agenzie per il Lavoro, l'Associazione si occupa di consulenza sindacale, relazioni industriali, rapporti con la stampa, politiche attive del lavoro e sviluppo di iniziative su aspetti giuridici di rilievo per il settore della somministrazione di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

concessi dal Jobs Act. «Può darsi — spiega il giuslavorista — che anche le agenzie per il lavoro abbiamo approfittato della congiuntura normativa favorevole dei contratti a tutela crescenti assumendo a tempo indeterminato lavoratori che poi piazzarono nelle varie aziende.

Ed è senz'altro una buona notizia. Perché questo significa che progressivamente diminuiranno le finte partite Iva, che poi in molti casi sono dipendenti esternalizzati, e i contratti cocopro, questi sì davvero precari. Anzi, talvolta ci sono più garanzie essere assunti da un'agenzia per il lavoro che in un'impresa, almeno in termini di solidità aziendale». Per il tessuto produttivo il ricorso al lavoro somministrato sta diventando strutturale a causa di un andamento economico altalenante, tra ripresine e repentine cadute. Si assume quando ci sono picchi produttivi, si tira la cinghia quando saltano ordini e commesse. In altre parole il lavoro somministrato si sta "istituzionalizzando" nel panorama dell'occupazione nazionale. Ne sono una prova tutti quei contratti di secondo livello in cui vengono inclusi anche i lavoratori degli appalti e i somministrati.

Parità di diritti è infatti il mantra del sindacato, che dopo aver visto co-

Il sindacato ha appena avviato la fase di rinnovo contrattuale degli ex interinali e ha presentato una piattaforma con 200 assemblee in tutta Italia

me fumo negli occhi queste formule di inquadramento, oggi sembra riconoscerne la validità. E in qualche caso arriva perfino a promuoverle, «Purché ci siano pari condizioni per tutti i lavoratori — dice Matteo Pirulli, segretario nazionale della Fesla Cils, la Federazione dei lavoratori somministrati, autonomi e atipici.

«Abbiamo — dice Pirulli — appena avviato la fase di rinnovo contrattuale degli ex interinali e abbiamo presentato una piattaforma che ha avuto un percorso davvero interessante: 200 assemblee in tutta Italia, svolte all'interno dei luoghi di lavoro e a cui hanno partecipato quasi seimila persone. Bene la flessibilità ma a noi piace pensare in termini di flexsecurity: formazione, ricollocazione e parità di diritti. Il fatto che aumentino i lavoratori a tempo indeterminato ci fa molto piacere e sta significare che le agenzie per il lavoro non si vedono più come prestatori di servizi ma come vere e proprie imprese. Ora anche le istituzioni dovrebbero capirlo. Perché il fatto che lo Stato stia escludendo i suoi somministrati dalla possibilità di accedere ai concorsi per stabilizzare i precari è inspiegabile e viola le legittime attese dei lavoratori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Digital transformation  
 nei processi Risorse Umane:  
 affrontala con PRAXI4People.

Tecnologia e innovazione  
 nella gestione delle risorse umane.



**PRAXI**

Improving Performance

Bologna Firenze Genova  
 Milano Napoli Padova Roma  
 Torino Verona  
 London

www.praxi.praxi



# Dalla precarietà dei posti all'alta formazione la sfida delle agenzie

SECONDO **STEFANO SCABPIO**, PRESIDENTE DI **ASSOLAVORO** E AD DI **MANPOWER** ITALIA, LO SCENARIO È CAMBIATO E OCCORRE UN FORTE IMPEGNO SUI FRONTI DEL RINNOVO DEGLI ACCORDI DI SETTORE, DELLA RICOLLOCAZIONE E DELL'ALTERNANZA

**Christian Benna**

**Milano**

Rinnovo del contratto collettivo di settore, ricollocazione e alternanza scuola lavoro. Ecco l'agenda degli impegni per i prossimi mesi di **Stefano Scabbio**, milanese, classe 1964, presidente di **Assolavoro** e amministratore delegato di **Manpower** Italia. Sembrano trascorsi anni luce da quando gli ex-terrali, e quindi le agenzie del lavoro, erano scrutati con sospetto dalle parti sociali, talvolta bollati come il farwest dei diritti dei lavoratori. E i capitoli più rilevanti dell'agenda di Stefano Scabbio dimostrano quanto il clima sia cambiato. Oggi non si parla di precarietà e di lavoro in affitto, bensì di formazione, sostegno al rientro occu-

Lavoro in somministrazione			
	Marzo 2017 (valori assoluti)	Var. % rispetto a febbraio 2017	Var. % tendenziale rispetto a marzo 2016
<b>OCCUPATI</b> di cui	<b>415.282</b>	<b>9,5</b>	<b>19,0</b>
A TEMPO DETERMINATO	<b>372.141</b>	<b>10,8</b>	<b>19,7</b>
A TEMPO INDETERMINATO	<b>43.141</b>	<b>-0,8</b>	<b>12,8</b>
<b>ORE</b>	<b>43.702.330</b>	<b>19,6</b>	<b>25,6</b>
<b>ORE MEDIE PER OCCUPATO</b>	<b>105,2</b>	<b>9,3</b>	<b>5,6</b>
<b>MONTE RETRIBUTIVO IMPONIBILE (€)</b>	<b>494.056.515</b>	<b>20,2</b>	<b>24,1</b>

Fonte: Elaborazioni Assolavoro e del Forum, base di dati ISTAT 2017

pazionale per chi ha perso il lavoro e contratti collettivi nazionali. Spiega il presidente di Assolavoro: «A vent'anni dall'introduzione del settore in Italia, con il Pacchetto Treu datato 24 giugno 1997, il lavoro tramite agenzia si è consolidato come elemento strutturale dell'occupazione, raggiungendo un'incidenza che guarda alla media europea».

Un lavoro dipendente, con tutti i diritti e la retribuzione prevista dai contratti nazionali di settore, che «è un baluardo contro le forme

di lavoro irregolari e sottopagate». Oggi il comparto ha raggiunto la sua maturità e si pone nuove sfide. Su tutte c'è quella del rinnovo del contratto nazionale.

«Lo scenario del mercato del lavoro è cambiato ed è in continuo mutamento — dice Scabbio — Ci stiamo muovendo lungo due direttrici di interazione con i sindacati maggiormente rappresentativi. Da una parte la discussione per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di settore, che — è bene ricordare — a differenza degli altri



Ccnl non prevede la parte economica delle retribuzioni, perché si rimanda ai singoli contratti di categoria. Dall'altra la trasversalità del nostro settore impone una interlocuzione con i sindacati confederali con cui è in fase di avvio un dialogo promettente». Migliorano le relazioni e, talvolta, anche i benefit del lavoratore assunto di un'azienda cominciano ad estendersi anche ai somministrati. «Uno dei punti di forza del settore è rappresentato dal welfare aggiuntivo per i lavoratori in somministrazione, tutto finanziato con risorse private e gestito attraverso l'ente bilaterale del settore, Ebitemp».

E poi precisa: «Le relazioni con i sindacati sono state improntate alla lungimiranza e alla sperimenta-

zione anche di formule nuove per contemperare al meglio esigenze di flessibilità delle aziende con quelle di continuità di reddito dei lavoratori». Ci sono poi due nuove sfide, che quest'anno, secondo il presidente di **Assolavoro**, sono centrali: la ricollocazione e l'alternanza scuola lavoro. In Italia è appena partito in via sperimentale il progetto dell'assegno di ricollocazione, una misura di politica attiva per agevolare il ritorno sul mercato del lavoro per chi è rimasto disoccupato riconoscendogli una somma in denaro destinata a finanziare l'erogazione a suo favore di servizi per la ricollocazione.

Ad oggi l'Anpal, l'agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, ha inviato 30 mila lettere di avviso ad altrettanti disoccupati coin-

volgendo le agenzie per il lavoro come quei soggetti che possono facilitare il ritorno dei disoccupati sul mercato. «L'avvio di questo progetto è stato lento e non sono mancate difficoltà — afferma **Scabbio** — si tratta tuttavia della prima sperimentazione di una politica attiva nazionale e questo non va sottovalutato. Aver ancorato le premialità per gli operatori, a cominciare dalle stesse Agenzie per il Lavoro, al concreto raggiungimento di un risultato tangibile, ovvero la ricollocazione, è un punto di forza. Così come la responsabilizzazione dei destinatari della misura. Ora confidiamo che, anche grazie a una leale e fattiva collaborazione tra Istituzioni centrali e regionali, si possa dare il giusto slancio alla misura». La formazione e alternanza scuola lavoro

## OPPORTUNITÀ

# Vacanze, niente voucher il boom sarà stagionale

L'ESTATE SCORSA SONO STATI OFFERTI 25 MILA POSTI PRESSO VILLAGGI TURISTICI, ALBERGHI, STRUTTURE RICETTIVE, COME PURE POSIZIONI NEI TRASPORTI E NELLE SOCIETÀ DI SERVIZI ALLA PERSONA

**Milano**

Arriva la bella stagione e per qualcuno è tempo di rimboccarsi le maniche. L'estate scorsa, le agenzie per il lavoro hanno offerto 25 mila posti presso villaggi turistici, alberghi, strutture ricettive, ma anche posizioni nei trasporti e nelle società di servizi alla persona. Durante i mesi delle vacanze e del turismo, il lavoro somministrato cresce a tassi del 3 e del 5%. Ma quest'anno ci si attende un vero e proprio boom. L'addio ai voucher infatti potrebbe portare a un considerevole aumento dei contratti somministrati.

Si richiedono prevalentemente camerieri, cuochi, hostess e addetti all'accoglienza, istruttori sportivi, animatori, addetti alle vendite, receptionist e figure specializzate come tecnici del suono e delle luci, costumisti, scenografi e disc jockey. Ad avere più chance sono soprattutto i giovani, che possono cogliere l'opportunità di misurarsi con una prima esperienza lavorativa. A cercare personale, anche alle prime armi, ci sono villaggi turistici, alberghi, spa, supermercati e aziende della grande distribuzione organizzata.

Diverse le opportunità anche per fotografi professionisti e amatoriali, skipper e personale di bordo per spostamenti in mare, oltre che per accompagnatori di partecipanti a tour da terra e vacanze studio. Tra le figure che registrano richieste quest'anno anche addetti alla sicurezza per strutture e per singole persone, guide turistiche specializzate, personal shopper e dogsitter.

Tra i requisiti più gettonati: la conoscenza di almeno una lingua straniera (restano in cima alla classifica il cinese e il russo, oltre l'inglese), spiccate doti di relazione, flessibilità e disponibilità a lavorare su turni (compresi weekend e festivi), disponibilità a viaggiare. (**ch.ben.**)

## VARIANZA CONGIUNTURALE

Marzo 2017. Dati destagionalizzati rispetto al mese precedente, valori %

OCCUPAZIONE	0,5
ORE	1,6
ORE MEDIE PER OCCUPATO	1,1
MONTE RETRIBUTIVO IMPONIBILE IN EURO	1,4

Fonte: Elaborazioni Assolavoro e del Forum, base di dati ISTAT 2017

La tabella mostra l'aumento dei dati. Si richiedono camerieri, cuochi, hostess e addetti all'accoglienza



# L'ITALIA CHE LAVORA

Scopri tutti i nostri servizi e le offerte di lavoro su: [www.gigroup.it](http://www.gigroup.it)

La prima multinazionale italiana del lavoro

LAVORO  
RICERCA E SELEZIONE  
FORMAZIONE

CONSULENZA HR  
RICOLLOCAZIONE  
OUTSOURCING



**Stefano Scabbio**, milanese, classe 1964, presidente di **Assolavoro** e amministratore delegato di **Manpower** Italia

e le aziende. Le esperienze che ci vedono coinvolti sono tantissime e il bilancio è fortemente positivo per tutti. E questo è un buon segnale anche in prospettiva. È la formazione, infatti, la chiave per affrontare al meglio le sfide del futuro, sia sul piano individuale, sia come sistema Paese».

Non mancano le criticità di sistema, come dimostra lo stato di agitazione dei lavoratori somministrati che operano nella pubblica amministrazione contestando l'esclusione degli stessi dalle procedure concorsuali che puntano al superamento del precariato nella Pa. Tuttavia il tessuto produttivo delle imprese private sembra aver ormai compreso come utilizzare in modo efficiente il lavoro somministrato.

«Le aziende fanno riferimento alle Agenzie per il Lavoro sia in chiave strategica, che in chiave tattica — conclude Stefano Scabbio — Quando sussiste una qualche incertezza su tipologie contrattuali e assetti complessivi della normativa spesso preferiscono far affidamento anche tatticamente su chi conosce in maniera specialistica queste discipline e su un istituto, la somministrazione, che si è consolidato come migliore forma di flessibilità».



# Scuola-lavoro, fase 2 sgravi alle aziende che assumono i ragazzi

**IL PROGETTO, DIVENTATO OBBLIGATORIO POCO PIÙ DI UN ANNO FA, HA COINVOLTO NEL PERIODO SPERIMENTALE PIÙ DI 625MILA RAGAZZI. PRIMA LA LOMBARDIA. ADESSO SPUNTANO 3.250 EURO L'ANNO A BENEFICIO DELLE DITTE**

Vito de Ceglia

Milano

Si chiama Alternanza scuola-lavoro (Asl) lo strumento "ponte" della riforma della "Buona scuola" per portare la cultura d'impresa dentro gli istituti delle classi 3°, 4° e 5° delle scuole secondarie di II grado, tecnici, professionali e licei. Il progetto, divenuto obbligatorio poco più di un anno fa, ha coinvolto nella 1° fase sperimentale più di 625mila ragazzi per effetto dell'obbligo da parte degli studenti dell'ultimo anno di svolgere in alternanza un monte minimo di 400 ore per gli istituti tecnici e professionali e 200 ore per i licei. Ora, però, la sfida dell'Asl è



Secondo il Miur sono cresciuti del +154% i percorsi attivati (29.437) e del +41% le strutture ospitanti (151.200)

quella di puntare più in alto alla luce dell'istituzione da parte del governo di sgravi fino a 3.250 euro l'anno per 3 anni a beneficio delle aziende che assumono ragazzi provenienti da questa esperienza. Una sfida ambiziosa che prevede una fattiva collaborazione tra scuole, studenti e imprese ospitanti. E non è un aspetto secondario, considerando i cronici ostacoli che in Italia ne hanno frenato una concreta sinergia. In questo senso, gli incentivi introdotti

dal governo potrebbero spingere ulteriormente in questa direzione. In sostanza, l'idea di fondo del governo è da un lato provare a immaginare un nuovo percorso di primo inserimento in azienda, limitando le formule che al momento prevalgono come gli stage extracurricolari, le partite lva e le collaborazioni. Dall'altro, provare a rendere l'assunzione stabile più conveniente per le imprese. In questa partita un ruolo di primo piano lo giocano le agen-



zie per il lavoro (Api), che sono pronte a fare la loro parte nel percorso che porterà nel giro di due anni un milione e mezzo di ragazzi a vivere esperienze lavorative già nel corso degli studi. Si tratta di un investimento per il settore, che mette a disposizione il know how maturato in quasi vent'anni di attività sia nelle attività di matching tra domanda e offerta, sia nei servizi collaterali di ricerca e selezione e soprattutto di formazione finalizzata al lavoro. Tuttavia, ci sono ancora diverse criticità da superare. Innanzitutto, al di là di quanto la norma prevede — osservano Assolavoro e le Api che ne fanno parte — la "convenienza concreta a collaborare sia da parte delle imprese che delle scuole non è affatto percepita chiaramente né resa esplicita in modo incontrovertibile". Di fatto, per le istituzioni scolastiche l'alternanza si configura come un obbligo, ed anche per le imprese può apparire come una dovuta

e non doverosa responsabilità sociale che si iscrive tra i puri costi senza alcun ritorno. Nel frattempo, però, qualche passo in avanti c'è stato: ad esempio, con il protocollo d'intesa sottoscritto un anno fa da Assolavoro e Associazione nazionale dirigenti e alte professionalità della scuola (Anp), attraverso il quale si sono gettate le basi per promuovere lo sviluppo di modelli strutturati ed efficaci che permettano di coinvolgere giovani e imprese in programmi di alternanza. Nonostante le criticità, i numeri del Miur, relativi al periodo 2015-2016, dimostrano però che sono cresciuti del +154% i percorsi attivati (29.437) e del +41% le strutture ospitanti (151.200). In assoluto, le Regioni dove più studenti hanno fatto alternanza sono: Lombardia (105.564), Campania (66.411), Lazio (64.265), Veneto (55.245) e Sicilia (53.554).



**(LE OPINIONI)**  
**Per gli intermediari del settore le ore sono troppe "Gli studenti hanno difficoltà a completarle e non c'è premio"**

Sono tante le opportunità che lo strumento dell'Asl mette in campo per unire il mondo dell'istruzione con quello del lavoro. Ma sono tante anche le criticità che ne frenano la definitiva consacrazione. «Tra le opportunità c'è senza dubbio quella di consentire agli studenti di toccare con mano il mondo del lavoro e, nel contempo, di capire se l'esperienza che sta vivendo sia funzionale a quello che realmente vuole fare in futuro», premette Daniela Stuppi, direttore commerciale di Synergie, società che ha coinvolto da gennaio ad aprile circa 470 ragazzi di 13 istituti piemontesi in un progetto integrato scuola-lavoro. «Si tratta di studenti che frequentano scuole EsaBac, istituti e licei con doppio diploma italo-francese. Il progetto è stato realizzato in partnership con la sovrintendenza dell'Ambasciata francese e dell'Institute Français. Dopo il successo in Piemonte, il progetto partirà a settembre in Lombardia». Che sottolinea, in prospettiva, quale deve essere il ruolo delle agenzie per guidare la crescita dell'Asl: «Il nostro settore ha una lunga esperienza maturata sul campo sia nei servizi collaterali di ricerca e selezione sia di formazione finalizzata al lavoro. Ed è qui che potremmo dare un contributo importante». Che la direzione sia quella giusta ne è convinto anche Michele Amoroso, ad di Generazione Vincente, società che ha intrapreso un percorso Asl con 5 istituti di Napoli e dintorni. «Ci sono, però, alcuni aspetti della riforma da limare. Innanzitutto, urge una revisione del budget ore che uno studente deve rispettare per legge quando inizia un percorso di scuola-lavoro: sono troppe, spesso possono distrarre un ragazzo dallo studio e non presentano alcun principio di premialità scolastica. Inoltre, lo strumento dell'Asl è obbligatorio per la scuola, ma facoltativo per le aziende. Queste, poi, sono restie ad ospitare tanti studenti principalmente per una mancanza di incentivi». (v.d.c.)

**LA STRATEGIA**

## Bisogna entrare in classe e spiegare i meccanismi

GLI OPERATORI PROMOONO LO STRUMENTO PERÒ RITENGONO CHE OCCORRA UN PO' DI TEMPO PERCHÉ IL SISTEMA FUNZIONI PERFETTAMENTE A COMINCIARE DALLO STESSO MINISTERO

Milano

«L'Asl è un meccanismo virtuoso, per migliorarlo c'è però bisogno di tempo perché è un'esperienza nuova sia per le aziende che per le scuole». Parte da qui Maria Raffaella Caprioglio, presidente di **Umans**, società che nell'ultimo anno scolastico ha stretto collaborazioni con oltre 700 tra istituti superiori del 2° ciclo e Cip, 50 atenei e 13 Iis, incontrando più di 31 mila studenti ed erogando oltre 73 mila ore in alternanza scuola-lavoro.



L'alternanza scuola lavoro ha coinvolto numerose agenzie e anche colossi internazionali

Nel frattempo, **Umans** ha siglato a novembre un accordo con il ministero dell'Istruzione proprio per rafforzare lo strumento dell'alternanza. «È un passo in avanti perché ci consente di entrare nelle scuole — spiega Caprioglio —, orientare i giovani sulle realtà produttive del loro territorio, iniziare a spiegarli come funziona un contratto di lavoro, oppure l'importanza di avere una cultura del lavoro».

Sullo strumento dell'Asl ci ha creduto fin dall'inizio anche **Randstad**, un colosso nel campo dei servizi per le risorse umane, che un anno fa ha creato una divisione ad hoc — York@Work — per orientare i giovani e sostenerli nella ricerca attiva di un lavoro. «La riforma ha fatto emergere quale realmente fosse la distanza tra il mondo del lavoro e quello della scuola — spiega Fabio Costantini, direttore operativo di Randstad HR Solutions —. Dopo il primo impatto, il processo è partito e ora le nostre aziende clienti guardano allo strumento dell'alternanza come un'opportunità». A confermarlo sono i numeri: dall'inizio dell'anno scolastico 2016/2017 ad oggi la nuova divisione della società ha attivato 564 tirocini in 16 regioni italiane nell'ambito di programmi di alternanza scuola-lavoro. «L'obiettivo è 1.000 entro la fine dell'estate e 65.000 studenti orientati». (v.d.c.)

Sono le persone il capitale più importante. **Synergie**, agenzia internazionale per il lavoro, trova il punto d'incontro migliore tra candidati e imprese. L'approccio prevede una consulenza completa, con servizi progettati su misura.

I migliori professionisti, da quindici paesi. Per garantire alle aziende un servizio di altissimo livello, **Synergie** ha creato un programma di reclutamento che permette l'attivazione delle ricerche dei migliori profili professionali non solo in Italia ma anche nel resto d'Europa, Canada e Australia.

- SELEZIONE
- RECLUTAMENTO
- SOMMINISTRAZIONE
- FORMAZIONE
- RICOLLOCAZIONE
- POLITICHE ATTIVE
- OUTSOURCING
- ALTERNANZA SCUOLA LAVORO



Qui sopra Daniela Stuppi direttore commerciale di Synergie

essere il ruolo delle agenzie per guidare la crescita dell'Asl: «Il nostro settore ha una lunga esperienza maturata sul campo sia nei servizi collaterali di ricerca e selezione sia di formazione finalizzata al lavoro. Ed è qui che potremmo dare un contributo importante». Che la direzione sia quella giusta ne è convinto anche Michele Amoroso, ad di Generazione Vincente, società che ha intrapreso un percorso Asl con 5 istituti di Napoli e dintorni. «Ci sono, però, alcuni aspetti della riforma da limare. Innanzitutto, urge una revisione del budget ore che uno studente deve rispettare per legge quando inizia un percorso di scuola-lavoro: sono troppe, spesso possono distrarre un ragazzo dallo studio e non presentano alcun principio di premialità scolastica. Inoltre, lo strumento dell'Asl è obbligatorio per la scuola, ma facoltativo per le aziende. Queste, poi, sono restie ad ospitare tanti studenti principalmente per una mancanza di incentivi». (v.d.c.)



# Assegno di ricollocazione strumento innovativo frenato dalla burocrazia

**DOVREBBE FAVORIRE LA RICERCA DI UN NUOVO IMPIEGO ED È PER QUESTO MOTIVO CHE VIENE DEFINITO UNA "MISURA ATTIVA". MA GLI OPERATORI AMMETTONO L'ESISTENZA DI TROPPI PROBLEMI TECNICI**

**Marco Frojo**

**Milano**  
 È certamente presto per dire se funzionerà o meno, quel che è certo è che l'assegno di ricollocazione rappresenta una vera e propria novità nella lotta alla disoccupazione in Italia. Fino ad oggi tutti i sussidi erogati dallo Stato avevano lo scopo di aiutare la persona che aveva perso il lavoro a far fronte, almeno in parte, alle spese di tutti i giorni; l'assegno di disoccupazione dovrebbe invece favorire la ricerca di un nuovo impiego ed è per questo motivo che viene definita una misura "attiva". A percepire l'assegno non sarà il disoccupato, che deve comunque farne richiesta, ma saranno i centri per l'impiego selezionati dalle Regioni, le agenzie per il



lavoro accreditate ai servizi per il lavoro e la Fondazione consulenti del lavoro, ovvero i soggetti il cui compito è quello di favorire il reinserimento del disoccupato nel mondo del lavoro. Proprio per la sua natura di misura attiva, l'assegno verrà riconosciuto solo se chi ne ha fatto richiesta ha effettivamente trovato un nuovo impiego e proprio per renderlo più efficace il governo ha stabilito che il suo importo possa variare a seconda del contratto di lavoro firmato,

del settore in cui è stato trovato l'impiego e della regione d'Italia in cui ciò è avvenuto. La fase di sperimentazione è iniziata nel marzo scorso con l'invio da parte dell'Anpal, la nuova Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, di circa 30mila lettere ad altrettanti soggetti che sono stati scelti a caso dagli archivi Inps tra i titolari di Naspi (l'indennità di disoccupazione riformata) da più di quattro mesi. Entro la fine dell'anno la comunicazione



La fase di sperimentazione è iniziata nel marzo scorso con l'invio da parte dell'Anpal, la nuova Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, di circa 30mila lettere

dell'Anpal dovrebbe raggiungere anche i restanti disoccupati che hanno diritto all'assegno di ricollocazione. Nonostante all'inizio di maggio si sia registrato il primo successo di questa misura — una donna in disoccupazione da due anni è stata assunta a tempo determinato — l'assegno di ricollocazione non ha avuto una partenza sprint per il semplice fatto che la maggior parte degli aventi diritto ha deciso di non usufruirne. Questo è accaduto soprattutto perché i meccanismi di questa misura di sostegno ai disoccupati non è stata loro sufficientemente spiegata. «Tante sono state le chiamate ricevute da lavoratori in ricerca di informazioni, tanta la confusione percepita sulle sue caratteristiche e modalità», spiegano

gli esperti di e-Work, agenzia presente sul mercato dal 2000 che vanta 30 filiali su tutto il territorio nazionale. «Ho sentito dell'assegno: "come funziona?" oppure "Percepirò dei soldi per venire ai vostri incontri?" Sono state le domande poste con maggiore frequenza da chi cercava di chiarirsi le idee in merito». Nonostante queste difficoltà iniziali, il giudizio di e-Work sulla filosofia che sta alla base dell'assegno di ricollocazione è positivo, «perché quando tutti gli attori del mercato del lavoro partecipano all'obiettivo di trovare una nuova occasione di lavoro per il disoccupato, la percentuale di riuscita è molto alta». In seguito all'esperienza maturata con i primi disoccupati che si sono rivolti alle sue filiali, la società guidata da Paolo Ferrario ha anche de-

ciso di ripensare alcuni suoi processi, come per esempio l'utilizzo dei fondi della formazione Formatep anche per la qualificazione del lavoratore. Una valutazione decisamente più critica arriva da Massimo Triuzzi, operation director di Epe Forma: «Avevamo appreso molto positivamente la creazione dell'Anpal nel 2016 in logica di ottimizzazione di accreditamenti e procedure sulle Politiche Attive a livello Italia. La misura dell'assegno di ricollocazione è molto interessante a livello teorico ma nel concreto non fornisce elementi facilitanti. Sicuramente vi sono processi e procedure che non invogliano né il percettore di Naspi né gli operatori di mercato». Fra gli aspetti più criticati c'è la non obbligatorietà della misura. E visto che la normativa prevede che se si accetta l'assegno e poi si rifiuta il percorso indicato dagli operatori si perde la Naspi in tutto o in parte, molti disoccupati preferiscono tenersi l'indennità finché dura e a non attivarsi per l'assegno.

INFORMAZIONE PUBBLICATA

## e-work

il Gruppo mira ai 100 milioni nel 2017

La crescita del gruppo, che nel 2016 ha chiuso un bilancio consolidato con oltre 85 milioni di euro di fatturato, pari ad un + 11% rispetto al 2015, passa dalle tante scelte strategiche di consolidamento del proprio Brand e di evoluzione societaria messe in atto nell'ultimo biennio. Negli ultimi 18 mesi sono state aperte 13 filiali, approdando in 4 nuove Regioni Italiane ed è stata incrementata la struttura dei propri professionisti di oltre 50 persone. A ciò si aggiunge una netta determinazione nell'essere sempre più a contatto con le persone: la scelta di investire nel mondo dello Sport, nella Serie A della Lega Basket e, dalla prossima stagione, anche nella Serie A1 della Pallavolo Femminile, i cosiddetti "caffè del lavoro", ambienti di incontro e confronto, l'impegno nel sociale accanto alla Spi CGIL, ed ai ragazzi con

Paolo Ferrario, CEO e-work

quale già oggi e-work gestisce oltre ventimila avviamenti al lavoro annui collaborando con le maggiori catene alberghiere di prestigio, e nel settore finance, dove si è deciso di seguire l'evoluzione delle professioni dei Gestori Private in un mercato che, negli ultimi anni, si è totalmente stravolto. E poi la capacità di fornire i settori più svariati, dalla logistica ai servizi, dal metalmeccanico al farmaceutico, dalla grande distribuzione organizzata alla sicurezza, non solo nella ricerca del proprio staff, temporaneo o permanente, ma anche per organizzarne e gestirne la formazione, per disegnarne percorsi di valutazione e di riqualificazione. Non significa saper fare tutto, ma aver imparato, in 17 anni dalla nascita di e-work, a fare bene un mestiere, la valorizzazione delle risorse umane, in settori differenti che richiedono certo specifiche differenti ma che hanno un denominatore comune: saper mixare le aspettative delle persone con i bisogni delle aziende.

La filiale e-work in Regione Lombardia

## e-work

agenzia per il lavoro

## www.e-workspa.it

## Tornare al lavoro diventa un rebus è importante l'autovalutazione

**IL SISTEMA HA BISOGNO DI RODAGGIO E DI POLITICHE ATTIVE COME IN LOMBARDIA MANPOWER AVVIA UNA COPERTURA NAZIONALE TOTALE CON SISTEMI INNOVATIVI**



**Milano**  
 Non è solo l'assegno di ricollocazione ad aver bisogno di un po' di rodaggio ma è tutto il sistema italiano che ha bisogno di imbroccare con decisione la strada di una politica attiva del lavoro. Nel nostro Paese, infatti, le misure in materia di disoccupazione sono sempre state pensate come ammortizzatori e mai come incentivi a trovare un nuovo impiego. «Dal punto di vista delle politiche attive del lavoro, se si esclude la Regione Lombardia che da molti anni ha costruito un efficace impianto di servizi per l'inserimento ed il reinserimento lavorativo dei suoi cittadini basato sulla possibilità per la persona di scegliere liberamente a quale dei soggetti pubblici o privati accreditati rivolgersi, non sono disponibili molte altre esperienze consolidate nelle quali le agenzie private per il lavoro abbiano avuto la possibilità di collaborare al meglio con la pubblica amministrazione per fornire il miglior servizio possibile alla persona ed essere remunerati solo per i risultati occupazionali effettivamente raggiunti», afferma Stefano Colli-Lanzi, amministratore delegato di G Group. L'assegno di ricollocazione soffre inoltre di un contesto normativo sfavorevole: essendo rimasto invariato il quadro delle competenze e delle deleghe regionali in

seguito alla bocciatura del referendum del 4 dicembre, la misura è in buona sostanza "apolide", ovvero priva di una vera titolarità ad operare sui territori regionali, come l'Anpal, cui fa capo. Mancanza di una diffusa politica attiva del lavoro e buchi normativi sono due dei fattori che hanno frenato la partenza dell'assegno di ricollocazione, che è stato richiesto solo da 1.200 persone fra le 30.000 a cui l'Anpal ha inviato la lettera. «Per finire bisogna anche considerare che per come è strutturato oggi il meccanismo di richiesta dell'assegno (possibilità di esercitare l'opzione senza la previsione di un tempo limite, ma bensì per tutto il perdurare residuo della Naspi e volontarietà di attivazione da parte del disoccupato) è difficile prevedere un incremento significativo delle adesioni», aggiunge il numero uno di G Group. Per Manpower la partenza dell'assegno di ricollocazione conta inoltre le normali problematiche tecniche dovute all'adozione di un nuovo sistema informatico, che ha causato qualche piccolo disagio nella fase di contatto tra i destinatari dell'assegno e gli operatori accreditati in piattaforma. «Siamo fiduciosi che passata la fase di start up il processo diventi più fluido e veloce — spiega la società la multinazionale statunitense — In termini di risposta possiamo dire che l'adesione ai nostri programmi è piuttosto omogenea sul territorio, con qualche concentrazione nelle regioni del Sud Italia ed in particolare in Campania e Puglia». Manpower è attiva con la sperimentazione su oltre 45 città con copertura su quasi tutto il territorio nazionale. «Abbiamo iniziato le attività con i primi gruppi di destinatari della sperimentazione, proponendo il nostro percorso che prevede, oltre all'individuazione e proposta di opportunità lavorative, strumenti di autovalutazione delle soft skills e colloqui durante i quali ci si confronta sul progresso delle attività, con l'obiettivo di valorizzare e capitalizzare le esperienze e le competenze del candidato. Decine di candidati stanno già effettuando colloqui con le aziende nostre cliente, per i quali siamo in attesa degli esiti», conclude Manpower. (m.fr.)

INFORMAZIONE PUBBLICATA



Dir. Resp.: Mario Calabresi



Le Apl versano all'ente il 4% calcolato sopra la retribuzione dei somministrati



**(IL SISTEMA)**  
**Come favorire domanda e offerta quasi due milioni di ore in lezioni e 42mila progetti**

Venti associate, più di 42 mila progetti formativi realizzati, oltre 630 mila partecipanti coinvolti per più di 1 milione 700 mila ore di formazione erogate. Sono i numeri di Assolavoro Formazione, l'associazione delle società di formazione di diretta o indiretta emanazione delle agenzie per il lavoro associate ad Assolavoro e accreditate presso Forma.Temp.

# La ricetta dell'aggiornamento continuo spunta anche il "labour education"

LA FORMAZIONE CHE LE AGENZIE PER IL LAVORO EROGANO ATTRAVERSO FORMA.TEMP, L'ENTE E FONDO BILATERALE, È TUTTA FINANZIATA CON RISORSE PRIVATE IL PRESIDENTE FRANCESCO VERBARO: "TUTTO CIÒ RAPPRESENTA UN SISTEMA INTEGRATO DI SERVIZI"



Qui sopra, un disegno di Roberto Micheli. Nel 2016, Forma.Temp ha finanziato progetti formativi per un totale di oltre 178 milioni di euro

**Milano**  
 È tutta finanziata con risorse private, ed è strettamente collegata al tessuto produttivo del Paese. È questa la formazione che le Agenzie per il lavoro (Apl) erogano attraverso Forma.Temp, l'ente e fondo bilaterale governato da Assolavoro e sindacati, di cui è presidente Francesco Verbaro. «Per il nostro settore, la formazione rappresenta un sistema integrato di servizi che vanno dall'orientamento alla formazione, per l'appunto, dalla somministrazione all'outplacement», esordisce il presidente.

Il modello è collaudato: le Apl, attraverso il fondo Forma.Temp, versano all'ente il 4% calcolato sopra la retribuzione dei somministrati (che per legge è uguale a quella dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda utilizzatrice). Queste risorse sono poi impiegate per formare i candidati in relazione

alle esigenze della singola impresa e della singola competenza di lavoro. La procedura si può attivare rapidamente e questo è un elemento che rende il sistema più fluido perché così si riesce a rispondere più velocemente alle imprese. I corsi sono

gratuiti per i formandi e non prevedono quote di iscrizione a carico degli allievi.

«Si tratta di una formazione con precisi obblighi di placement — ribadisce Verbaro — per i giovani favorisce le prime esperienze, per chi deve o vuole

ricollocarsi e il sistema utile per aggiornare le proprie competenze o acquisirne di nuove. Di fatto, attraverso la formazione, le agenzie per il lavoro mirano a favorire il miglior incontro tra le figure professionali richieste dalle aziende e le competenze dei candidati, superando il cosiddetto *mismatching* (il divario presente fra le competenze dell'aspirante lavoratore e quelle invece richieste dalle aziende che sono alla ricerca di personale) con percorsi tempestivi, mirati, collegati a una precisa postazione di lavoro.

Nel 2016, Forma.Temp ha finanziato più di 33 mila progetti formativi per un totale di oltre 178 milioni di euro. I partecipanti ai corsi sono stati circa 230 mila, le ore di formazione 1 milione e 300 mila. Non solo, nel bilancio totale dell'ente cresce la voce "sostegno al reddito" con un importo erogato di 3,5 milioni di euro per 4789 lavoratori, rispetto ai 3 milioni erogati nel 2015 per 4013 lavoratori.

Ma la riqualificazione è davvero un'esigenza così diffusa nel mondo del lavoro? «L'aggiornamento continuo delle competenze è essenziale — risponde Verbaro — Non a caso, rispetto a qualche anno fa, le aziende vi dedicano la giusta at-

tenzione. Anche perché la riqualificazione, così come la riconversione delle competenze, è diventato un tema più sentito nel contesto economico attuale. All'una e all'altra questione i meccanismi dell'ente rispondono adeguatamente. Probabilmente, come in nessun altro sistema formativo in Italia».

Nel frattempo, le iniziative di Forma.Temp proseguono con la costituzione di un catalogo di percorsi formativi al quale potranno aderire i destinatari finali usufruendo di una dotazione finanziaria denominata "voucher formativo" erogato dall'ente. Le risorse disponibili per l'intero intervento ammontano complessivamente ad oltre 10 milioni di euro. Mentre l'importo massimo finanziabile per singolo destinatario di voucher è di 5mila euro, ma ogni candidato può presentare domanda per uno o più corsi.

L'ente ha lanciato un altro progetto chiamato "labour education" per le scuole con l'obiettivo di avvicinare gli studenti al mondo del lavoro. «Spieghiamo i contratti, i diritti, i doveri, come si fa un curriculum e come si utilizzano i social network per migliorare la digital reputation». (v.d.c.)

## Dalla sanità al reddito: "È un modello europeo"



I dati del 2016 parlano di circa 16mila richieste di prestazioni di welfare con un aumento del 36,6 per cento rispetto al 2015

GIUSEPPE BIAZZO, PRESIDENTE EBITEMP, PROMUOVE L'ENTE CREATO NEL 2001 DA UN ACCORDO TRA ASSOLAVORO E SINDACATI PER OCCUPARSI DELL'EROGAZIONE DI PRESTAZIONI PER I TEMPORANEI

**Milano**  
 «È nato con una vocazione innovativa e, penso, che sia ancora un modello da seguire in Europa». Così Giuseppe Biazzo, il presidente di Ebitemp, definisce l'ente bilaterale nazionale creato nel 2001 da un accordo tra Assolavoro e sindacati di categoria per occuparsi dell'erogazione di prestazioni in favore dei lavoratori temporanei. «Prestazioni che sono finanziate con risorse private e che sono aggiuntive rispetto a quelle previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice. Inoltre, sono servizi che non interessano solo i lavoratori in somministrazione ma anche quelli indeterminati, sebbene con numeri minori», puntualizza Biazzo.

Tra le prestazioni che eroga l'ente ci sono quelle da sempre più "gettonate": tutela sanitaria integrativa, supporto alla maternità, agli asili nido, sostegno al reddito e indennizzi per infortuni. I dati del 2016 parlano di circa 16 mila richieste di presta-

zioni di welfare con un aumento del 36,6% rispetto al 2015. Il 79,5% delle richieste riguardano i rimborsi per la tutela sanitaria. L'11,6% riguarda i piccoli prestiti. Il resto delle richieste per il 2016 sono relativi agli indennizzi per infortuni (4,4%) e ai contributi per gli asili nido (4%).

«Lo scorso anno abbiamo registrato una crescita della domanda, e prevediamo anche per il 2017 un ulteriore incremento — osserva il presidente —. L'aumento è strettamente collegato ad un progressivo sviluppo del settore della somministrazione di lavoro, ma anche ad una maggiore conoscenza delle prestazioni da parte dei lavoratori per merito dell'attività informativa svolta dagli sportelli sindacali territoriali».

Per stare al passo con i cambiamenti, Ebitemp ha deciso di allargare la sua offerta lanciando a febbraio nuovi servizi destinati principalmente alle famiglie: l'estensione del contributo per l'asilo nido anche ai padri, il sostegno alla non autosufficienza, il "buono libri" e materiale didattico per figli dei lavoratori in somministrazione, il "buono libri" per studenti lavoratori, e il contributo per la retta universitaria di studenti/lavoratori in somministrazione.

È stato poi implementato il contributo una tantum per l'adozione e quello dell'Inps per maternità obbligatoria. E, infine, è stato erogato un contributo per il trasporto extraurbano in favore dei lavoratori pendolari.

«È la risposta dell'ente alle istanze che arrivano dai lavoratori, attraverso le indicazioni delle parti sociali del settore — sottolinea il presidente — Non a caso, un'altra importante prestazione erogata è quella del sostegno alla mobilità per un lavoratore che deve spostarsi, ad esempio, dal Sud al Nord. Solo in questo modo si creano le condizioni per garantire una reale flessibilità tutelata».

Per quanto riguarda gli obiettivi di Ebitemp, c'è soprattutto quello di incrementare la conoscenza tra i lavoratori in somministrazione delle prestazioni di welfare che talvolta non vengono richieste perché ignorate. «L'informazione non è mai abbastanza — conclude il presidente — Per questo motivo, abbiamo rafforzato da un lato la collaborazione sulla attività informativa svolta dagli sportelli territoriali sindacali e delle agenzie per il lavoro e dall'altro abbiamo promosso la conoscenza delle prestazioni attraverso gli strumenti digitali». (v.d.c.)