

***ASSEMBLEA PUBBLICA***

**LE 5 SFIDE STRATEGICHE IN UN MONDO  
DEL LAVORO CHE CAMBIA**

**RELAZIONE DEL PRESIDENTE  
ALESSANDRO RAMAZZA**

***Roma, 19 giugno 2018***

## BENVENUTO

Buongiorno a tutti e Benvenuti.

Grazie per essere qui con noi a condividere un momento di riflessione e di confronto sul futuro e sul lavoro.

Vorrei esordire evidenziando che Assolavoro porta in qualche modo “fortuna”: alcuni dei nostri relatori, infatti, da quando sono stati da noi contattati a oggi hanno ricevuto incarichi di responsabilità in seno al Governo.

## INTRODUZIONE

Venendo più strettamente ai temi della giornata, val la pena fare una premessa sulle ragioni che hanno portato alla stesura di un documento con dentro 5 sfide che le Agenzie per il Lavoro ritengono essenziali per il futuro.

Le ricerche e le indagini che puntano alle previsioni economiche hanno dimostrato da tempo la loro fallibilità, per ragioni imputabili, tra l’altro, alla irrazionalità dei comportamenti delle persone, che sono il vero soggetto dell’economia. Tema questo che ha determinato anche il conferimento di un premio Nobel lo scorso anno a uno dei suoi più illuminati studiosi, Richard Thaler.

Sugli errori nelle previsioni incidono poi di certo le peculiarità di questo tempo, la velocità dei mutamenti, il livello di interconnessione, una diffusa tendenza alle polarizzazioni, l’impatto prepotente delle tecnologie, fenomeni che delineano scenari completamente nuovi.

Vi sono, tuttavia, dati che descrivono lo stato dei fatti e poi alcune tendenze di lungo corso che difficilmente possono essere messe in discussione.

### SCENARIO

Lo stato dei fatti.

Sul piano demografico l'Italia è un Paese "vecchio" – il che è un buon segno perché si vive più a lungo.

L'età media è infatti 45,2 anni, a fronte di una media europea di 42,8.

Ed è – l'Italia - un Paese a decrescita demografica da tempo, perché si fanno sempre meno figli. (È di pochi giorni fa la rilevazione dell'Istat che indica nel 2017 il nuovo record storico negativo: meno di 500mila bambini nati in un anno, mai così pochi dall'unità d'Italia). Nel 2017 anche il saldo migratorio è stato negativo: gli emigrati sono stati il doppio degli immigrati regolari. E i nostri emigrati sono giovani, spesso con elevate competenze. Laddove di elevate competenze, complessivamente, non vi è abbondanza.

Siamo un Paese con pochi laureati: solo 18 su 100, mentre la media Ocse è di 37 su 100. Ed il Paese dei paradossi: siamo quello con la più alta percentuale di laureati disoccupati.

Infatti abbiamo il record di Neet, ragazzi che non studiano, non lavorano e non cercano occupazione – e che pertanto vanno "attivati" e seguiti.

Politiche attive senza "stop and go" e un raccordo virtuoso tra l'Anpal e i centri di responsabilità regionali è fondamentale per affrontare un fenomeno ancora troppo diffuso.

In Italia, infatti, secondo gli ultimi dati Eurostat, un ragazzo su quattro tra i 18 e 24 anni è un NEET. La quota complessiva è del 25,7%, ben oltre la media UE (14,3%). E' il dato peggiore in Europa.

Siamo anche il Paese che ogni anno vede diplomarsi negli ITS (Istituti Tecnici Superiori) solo 8-10mila ragazzi, contro gli 800mila della Germania.

E che – contemporaneamente e paradossalmente – vede poi il 47% delle imprese metalmeccaniche far fatica a trovare personale con competenze adeguate.

Tutto questo accade mentre l'Istat registra dati sull'occupazione che meriterebbero riflessioni più articolate, invece dell'utilizzo strumentale per partito preso.

C'è una parte dell'Italia, infatti, che ha sostanzialmente recuperato il crollo dell'occupazione di dieci anni fa.

Il tasso di occupazione al Nord è, infatti, al 66,7% e al Centro al 62,8. Non così al Sud, che si ferma al 44%. Venti punti in meno tra Nord e Sud. Grossomodo come il divario che c'è tra Germania e Grecia (75% contro 53%), per intendersi.

E specularmente nel Mezzogiorno la disoccupazione è quasi tripla rispetto al resto del Paese (19,4% al Sud, 6,9% Nord, 10% Centro).

Divari e differenze che in alcuni casi tendono ancora ad aumentare e che – in ogni caso – rappresentano una questione per tutti, sul piano nazionale.

L'Italia è però pure il Paese che continua a crescere nelle esportazioni e che nel 2017 registra un record di export con 540 miliardi di valore, i 4/5 dei quali – val la pena evidenziare – dovuti all'esportazione della manifattura.

Con questi presupposti l'Italia si appresta ad affrontare le sfide dell'immediato futuro e quelle più prospettiche.

E tra queste quelle che riguardano più strettamente il mercato del lavoro.

### TENDENZE LAVORO

Le tendenze macro che vanno prendendo forma sul piano internazionale relativamente al lavoro sono fondamentalmente cinque:

- Si assottigliano sempre più i confini tra lavoro dipendente e indipendente e conseguentemente tra tempo di lavoro e tempo libero.
- Si va sempre più verso la personalizzazione di massa, in sostituzione della produzione di massa.
- Prende sempre più forma il cosiddetto “modello piattaforma” come risposta ad un’economia orientata all’ “on demand” e al “just in time”.
- La distinzione tra servizi e industria è fortemente messa in discussione (si va, infatti, verso la cosiddetta “servification”).
- L’impatto più dirompente e pervasivo è quello determinato, naturalmente, dalla quarta rivoluzione industriale.

Gli scenari che si prospettano e gli impatti che si prevedono, a seconda degli Istituti di ricerca e delle stagioni, vanno dal più roseo ottimismo alla più nera catastrofe.

Di certo, ogni qual volta ci sono mutamenti epocali occorre attrezzarsi per evitare che gli effetti, specie sui soggetti più “deboli”, siano dannosi e, contestualmente, per cogliere al meglio le opportunità.

Le piattaforme rappresentano forse il caso più eclatante per il mercato del lavoro più recente. Solo i riders sono stimati nell’ordine di 10mila. Tenendo assieme tutte le tipologie che lavorano attraverso una piattaforma si arriva a un milione, secondo la Fondazione De Benedetti. E sono tra le 150mila e le 200mila le persone che hanno in

questo l'unica forma di reddito (tra gli altri idraulici, traduttori, babysitter, per fare qualche esempio).

Si tratta di lavoratori per lo più pagati a prestazione, senza particolari garanzie e che determinano un'urgenza di intervento. La nostra Associazione sta studiando con i migliori esperti possibili iniziative, tenendo in conto anche di quanto si va sperimentando in altri Paesi.

Di certo, nei casi in cui non vi è un Contratto Collettivo, la previsione di un salario minimo orario può essere una delle proposte per provare ad affrontare questo tema recente. La differenza la faranno, anche qui, i servizi per il lavoro e la capacità di tutelare chi svolge queste attività in costanza delle stesse e nelle transizioni verso altre opportunità.

Ma non sono solo i riders i soggetti deboli in questo nuovo scenario.

La manifattura 4.0 determina rischi soprattutto per i lavori routinari, per quel che vale si stima per il 14% dei lavori attuali e per il 12% di quelli dal 2018 al 2022.

Sarebbe miope, tuttavia, relegare la routine e i rischi esclusivamente sulle mansioni meno qualificate. Si pensi a quel che sta accadendo nel settore bancario.

Un gigante statunitense (Citygroup) ha annunciato che dimezzerà – da 20mila a 10mila – i dipendenti che si occupano di "investment banking". E anche in Italia i gruppi bancari fanno i conti con gli effetti che derivano dall'automazione.

Prevedendo, in alcuni casi, non la riduzione del personale, bensì la riqualificazione, per mansioni di livello superiore.

Non sarà un approccio possibile sempre e in tutti i contesti e tuttavia è un approccio che pare evidentemente positivo.

E che apre a un concetto essenziale, al centro delle cinque sfide che Assolavoro propone: la formazione. Non come parola astratta, ma come percorso della persona, processo di apprendimento strettamente collegato a un lavoro, meglio se già - almeno in parte - sul posto di lavoro.

### PRESENTAZIONE DEL SETTORE

È questo uno degli elementi più qualificanti delle Agenzie per il Lavoro, attraverso FormaTemp, un modello per la formazione le cui qualità sono riconosciute sul piano internazionale.

In un anno le Agenzie per il Lavoro formano oltre 240mila persone. Almeno un terzo deve poi accedere a una reale occasione di lavoro, pena la perdita delle risorse impiegate per la formazione.

In almeno un corso di formazione su due vi sono moduli che riguardano la manifattura 4.0 e il digitale.

L'offerta formativa è strettamente legata alle reali esigenze del mercato del lavoro e si va sempre più indirizzando verso figure con competenze alte (ingegneri, programmatori informatici, tecnici ed esperti di organizzazione di impresa).

La formazione è uno degli elementi centrali delle attività delle Agenzie per il Lavoro. Così come lo sono le prestazioni di welfare garantite con l'Ente Bilaterale Ebitemp.

Ammonta a circa 10 milioni di euro il totale delle prestazioni erogate in un anno e che vanno dal contributo per l'asilo nido al sostegno alla maternità; da rimborsi e sussidi per indennità da infortuni e per la tutela sanitaria e odontoiatrica ai piccoli prestiti a condizioni favorevoli, ai contributi per la mobilità territoriale.

FormaTemp ed Ebitemp compongono, assieme, un vero e proprio sistema di moderna previdenza e di protezione sociale.

Si tratta di Enti Bilaterali e sono anche, quindi, la manifestazione più evidente di un sistema di relazioni tra Assolavoro e sindacati che si è sempre distinto per essere virtuoso, evoluto e capace di sperimentare soluzioni innovative.

Anche per questa ragione siamo fiduciosi che il confronto in corso per il rinnovo contrattuale porterà presto ad addivenire ad un accordo con i rappresentanti dei lavoratori, nel solco e con lo spirito che da sempre contraddistingue le relazioni sindacali della nostra Associazione.

Relazioni sindacali virtuose, probabilmente, anche per le specificità del nostro settore.

Le Agenzie per il Lavoro rappresentano – infatti - una vera e propria infrastruttura sociale, grazie ai 2.500 sportelli diffusi su tutto il territorio nazionale, e un facilitatore nel mercato del lavoro, grazie alla capacità di offrire servizi integrati per il lavoro.

Chi cerca un lavoro o un nuovo lavoro può contare sulle Agenzie per il Lavoro per attività di orientamento attraverso operatori specializzati, bilancio delle competenze, formazione – come detto - strettamente collegata al lavoro, opportunità di partecipare a selezioni per l'assunzione diretta da parte di imprese, opportunità di lavoro in somministrazione, a tempo determinato e indeterminato, servizi per la ricollocazione.

Tutto questo grazie ad un *know how* specializzato e a una conoscenza capillare dei mercati, delle aziende, delle evoluzioni degli scenari.

È questo che fa sì che in un anno 700mila persone accedano a un lavoro tramite Agenzia, con tutte le garanzie del contratto di lavoro dipendente e con la retribuzione prevista dai Contratti Collettivi.

È questo che determina che le aziende si rivolgano alle Agenzie per cercare e selezionare in un anno oltre 50mila persone da assumere direttamente, per profili medio alti e con contratti stabili.

Come stabili sono gli oltre 36mila assunti a tempo indeterminato e inviati in somministrazione e le oltre 12mila persone impiegate strutturalmente dalle Agenzie per il Lavoro, 10mila delle quali nelle proprie filiali.

Per chi ha contratti a termine in somministrazione l'obiettivo delle Agenzie per il Lavoro è favorire nuove occasioni di occupazione e migliorarne l'occupabilità, attraverso servizi specializzati e finalizzati.

Non è certo un caso che a livello europeo le Direttive comunitarie che disciplinano i due istituti, il contratto a termine e la somministrazione di lavoro, operino una profonda differenziazione tra queste forme di impiego.

Ricordo che per la somministrazione di lavoro la Direttiva 2008/104 si è posta l'obiettivo, a differenza di quanto previsto per il contratto a termine, di promuoverne la diffusione rimuovendo i vincoli regolamentari previsti dagli Stati membri.

Non si può dire che le Agenzie per il Lavoro possano creare lavoro, almeno su larga scala, ma è incontrovertibile che facilitano il migliore incontro tra domanda e offerta di lavoro, in un sistema tutelato – anche per via dell'iscrizione nell'Albo del Ministero del Lavoro, che è una garanzia per tutti, a cominciare da chi cerca una occupazione.

Chi accede al mercato del lavoro tramite una Agenzia ha un contratto di lavoro dipendente, la giusta retribuzione, il welfare previsto dalla legge, prestazioni aggiuntive e gratuite attraverso FormaTemp e Ebitemp, servizi di orientamento e di ricollocazione specializzati.

Se si intende intervenire non può essere che per favorire la migliore forma di flessibilità disponibile, la somministrazione di lavoro, in uno scenario ancora troppo costellato di lavoro sommerso, irregolare, sottotutelato, malpagato.

Ma chiedere interventi a favore del nostro settore non è il nostro obiettivo. È nostro interesse contribuire più complessivamente a un mercato del lavoro competitivo e inclusivo, capace di affrontare le sfide di questo tempo e del prossimo futuro.

### LE CINQUE SFIDE STRATEGICHE IN UN MERCATO DEL LAVORO CHE CAMBIA.

Le sfide.

Abbiamo racchiuso in cinque macro temi le sfide che riteniamo centrali per far sì che i cambiamenti nel mercato del lavoro rappresentino una opportunità per tutti: le persone, le aziende, il sistema Paese.

La prima:

**1. GARANTIRE UN LAVORO DIGNITOSO, CONTRASTARE IL LAVORO NERO, SOTTOPAGATO, SENZA TUTELE.**

È uno degli obiettivi, peraltro, indicato dalle Nazioni Unite per il 2030 e perseguito in Italia anche dall'Asvis, l'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile di cui Assolavoro è componente.

I dati sono fin troppo noti: oltre 3 milioni si stima siano i lavoratori in nero, per quasi 100 miliardi di Pil irregolare (pari al 6,5% del Pil nazionale) e minori incassi per lo Stato di oltre 42 miliardi di euro in un anno.

A questi si sommano gli oltre 300mila occupati in cooperative cosiddette "spurie" con scarse tutele e una retribuzione anche del 20% più bassa di quelle previste dai CCNL.

E c'è la recrudescenza del fenomeno del caporalato, reato odioso come la mafia che va perseguito con maggiore determinazione, come tutte le altre forme di irregolarità e di sfruttamento del lavoro.

Favorire l'accesso a un lavoro dignitoso, con la giusta retribuzione e le tutele previste dalla legge, anche attraverso un'intensificazione delle attività di controllo sul fenomeno di distorsione del mercato, è la preconditione per affrontare al meglio le altre sfide.

## **2. AIUTARE I GIOVANI AD ENTRARE NEL MONDO DEL LAVORO E A RIMANERCI**

Secondo quanto emerso nel corso del recente convegno dei Giovani Industriali, nei prossimi 5 anni ci sarà un fabbisogno di 2,5 milioni di posti di lavoro per la trasformazione digitale in corso. L'84% - si stima - sarà nei servizi, il 71% riguarderà figure professionali medio alte. Una azienda su tre ha già manifestato difficoltà nel reperire le giuste professionalità.

D'altronde, la percentuale di lavoratori con competenze digitali elevate in Italia non supera il 23%, contro la media Ue a 28 che è del 32%.

E occorre intendersi bene sul senso di "competenze digitali". Non si tratta meramente di conoscenze informatiche, naturalmente, ma implicano l'acquisizione progressiva di un modus operandi. Riguardano il modo di lavorare, di cooperare con i colleghi, di saper attingere alle fonti dei dati, di sviluppare confidenza con gli strumenti nuovi e capacità di aggiornarsi.

Come si può favorire l'ingresso dei giovani e loro permanenza senza affrontare questi temi?

Vanno superate le barriere che ancora persistono tra formazione e lavoro e vanno orientati i giovani in relazione alle reali prospettive e opportunità dei percorsi di studio che intraprendono.

Le Agenzie, dal canto loro, puntano già in questa direzione.

Anche per l'alternanza scuola lavoro: in un anno sono stati 450mila i ragazzi coinvolti in oltre 250mila ore di lezione su come si struttura un cv, come si affronta un colloquio, qual è lo scenario del mercato del lavoro.

E più della metà di chi lavora con le Agenzie ha meno di 35 anni.

La percentuale dei giovani fino a 24 anni, in particolare, è in salita, a riprova che attraverso i nostri servizi è possibile entrare in contatto con il reale mercato del lavoro e poi crescere progressivamente.

### **3. GESTIRE LE TRANSIZIONI**

Un terzo di chi inizia a lavorare con una Agenzia per il Lavoro viene da una condizione precedente di disoccupazione.

Oltre 36mila persone hanno con le Agenzie un contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

In almeno un caso su tre dopo aver lavorato con le Agenzie le persone accedono a un contratto stabile.

Ritenere, tuttavia, che l'accesso a un contratto a tempo indeterminato rappresenti l'approdo finale, e perciò stesso salvifico per i lavoratori, può essere miope.

Non è il posto la migliore garanzia, non è il posto che va principalmente tutelato. Prima e più del posto di lavoro vanno tutelate le persone.

Va garantita continuità di reddito e servizi che consentano di accompagnare le persone tra le varie fasi: dallo studio all'occupazione, a eventuali momenti che per vicende personali o aziendali determinino un periodo di non lavoro fino a una nuova occupazione. E questo vale per tutte le generazioni, anche quelle considerate finora anziane.

Per gestire al meglio le varie fasi di transizione occorre far sì che un atteggiamento “proattivo” della singola persona trovi operatori capaci di accompagnarlo fase per fase. Con tutti i servizi necessari al reimpiego, a cominciare dalla formazione.

Per troppo tempo e in troppe occasioni, invece, la formazione è stato solo un business, è servita esclusivamente a chi organizzava i corsi, non a chi li seguiva, né tanto meno al mercato.

Occorre intervenire radicalmente su questo fronte, chiudendo i rubinetti delle risorse pubbliche ai meri “prenditori” della formazione, utilizzando meccanismi legati alla misurabilità dei risultati in termini di occupazione di chi segue i corsi.

Proponiamo di stabilire per chiunque utilizzi fondi pubblici nella formazione un obbligo di collocare almeno una percentuale degli allievi e di prevedere la non erogazione delle risorse se non si raggiungono i risultati minimi previsti a monte.

Nella stessa direzione va la previsione di premialità in capo agli operatori che collegano la domanda all’offerta di lavoro, modulate in base ai risultati. Più è difficile collocare un profilo professionale, perché ha poche competenze o ne ha ma difficilmente spendibili sul mercato, maggiore sarà la premialità.

In questo modo si eviterà che gli operatori si concentrino principalmente su chi più facilmente può essere collocato o ricollocato.

#### **4. FORMARSI, FORMARSI, FORMARSI**

In Italia il 70% delle persone fatica a comprendere un testo. E questo è – forse – il tema a monte rispetto a tante altre criticità, non solo nel mercato del lavoro. La questione della formazione e dell'istruzione, pertanto, parte da lontano.

Chi si iscrive a percorsi formativi non dispone di dati e previsioni occupazionali collegate a quel percorso di studi.

Chi eroga formazione finanziata da risorse pubbliche non risponde di un fatto essenziale: se quella formazione fa sì che la persona trovi o meno un lavoro.

Chi segue percorsi formativi che prevedono una indennità di frequenza talvolta lo fa esclusivamente per l'indennità e accumula corsi non coerenti e spesso poco utili.

Occorre stabilire, con il coinvolgimento di tutti gli attori, un patto più alto.

Investire nell'istruzione primaria, ampliare la platea di Istituti Tecnici Superiori, rafforzare i ponti tra scuole e imprese con progetti di alternanza lavoro per i ragazzi, rafforzare l'orientamento, prevedere obblighi di placement per chi fa formazione con i fondi pubblici.

Questa è la direzione che può essere perseguita e che vede le Agenzie per il Lavoro già al lavoro, in prima linea.

Ultima ma non ultima la sfida per:

## **5. SERVIZI AL LAVORO EFFICIENTI**

Essenziale affinché i servizi al lavoro siano efficienti è un atteggiamento collaborativo tra operatori pubblici, come sono i Centri per l'Impiego, e privati, come le Agenzie per il Lavoro.

Si discute molto e da lungo tempo dell'opportunità di rafforzare i Centri per l'Impiego. Obiettivo che condividiamo in pieno. In tutta Europa, laddove sono più forti i centri

per l'impiego pubblici, più hanno ruolo le Agenzie per il Lavoro. A dimostrazione che la rete e la collaborazione è un valore per le persone e per la società.

Assolavoro crede fortemente nel valore della rete ed è per questa ragione che ha voluto dare vita a una confederazione che riunisce tutti gli operatori privati che offrono servizi per il lavoro, gli "Stati Generali del Lavoro.

Prevedere, pertanto, che la rete, nel suo complesso, con operatori pubblici e privati, dialoghi costantemente è la premessa fondamentale.

Ugualmente è essenziale favorire la condivisione delle informazioni funzionali al miglior incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Va arginato il rischio che le inefficienze di alcuni operatori determinino, a cascata, effetti negativi su tutto l'impianto che porta le persone verso una occupazione o una nuova occupazione.

Per queste ragioni riteniamo positivo l'obiettivo di procedere a una decisa e progressiva dematerializzazione dei documenti e digitalizzazione dei Centri per l'Impiego.

Favorirà di certo l'efficienza dei processi, risponderà al meglio ai tempi del mercato e delle imprese e consentirà a ciascun operatore, pubblico e privato, di concentrarsi su attività e servizi per i quali dispone di maggior *know how* e dimostrate competenze.

E nel *matching* tra azienda e candidati, come dimostrano inconfutabilmente i dati, competenze e *know how* rappresentano un elemento distintivo delle Agenzie per il Lavoro.

In questo modo sarà possibile avere un mercato del lavoro più inclusivo, più efficiente, più tutelante per tutti.

La sfida, in fondo, è questa.

E si affronta assieme, superando dicotomie che sono sempre state opinabili ma che mai come in questo tempo faticano a spiegare quello che accade.

D'altronde che occorra "superare le divisioni fra capitale e lavoro, industria e agricoltura, produzione e cultura" lo evidenziava un italiano che guardava lontano, già sessanta e più anni fa.

Era Adriano Olivetti.

*RINGRAZIAMENTI*

Grazie