




LE CINQUE SFIDE STRATEGICHE IN UN MERCATO DEL LAVORO CHE CAMBIA

LE PROPOSTE DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

 +39 063244838

 www.assolavoro.eu

 C.so Vittorio Emanuele II n. 287, Roma

 assolavoro@assolavoro.eu

PREMESSA

Il nostro mercato del lavoro è investito, al pari di quelli degli altri Paesi, da profondi processi di trasformazione destinati ad incidere in maniera decisiva sulla vita dei cittadini e delle aziende. Queste tendenze sono strutturali e destinate a subire nei prossimi anni una forte accelerazione.

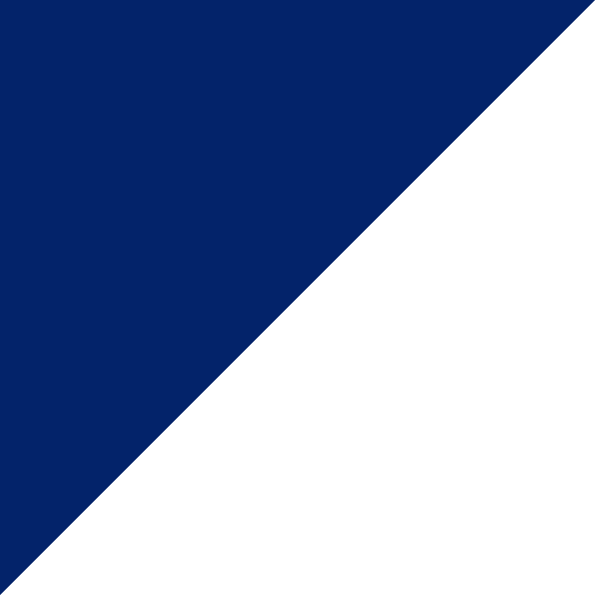
Le Agenzie per il Lavoro associate ad Assolavoro offrono agli stakeholder istituzionali e a chiunque sia interessato a queste tematiche una serie di proposte per far fronte a queste sfide.

Il nostro contributo è basato sul dato esperienziale maturato in oltre venti anni di attività e sulle analisi di scenario elaborate dalla World Employment Confederation (WEC), organizzazione alla quale Assolavoro aderisce costituendone l'unica rappresentanza italiana.

Le Agenzie sono oggi la più importante infrastruttura del mercato del lavoro del Paese con oltre 2.500 sportelli operativi su tutto il territorio nazionale. Questa rete è quotidianamente a disposizione sia delle aziende (per sostenerle in questa complessa fase di transizione incrementandone i livelli di efficienza e produttività) che delle persone, prendendo in carico i candidati a missione e moltiplicando le occasioni di lavoro con una forma di impiego garantita e tutelata qual è la somministrazione di lavoro.

Mettiamo a disposizione questo bagaglio di esperienze e di competenze per contribuire alla costruzione di quei mercati del lavoro aperti, sostenibili e inclusivi, che costituiscono il prerequisito per la crescita socio-economica e la competitività del nostro Paese: solo quelle comunità che adotteranno politiche del lavoro lungimiranti incrementeranno la propria resilienza e saranno capaci di coniugare sviluppo e coesione sociale.

Quello che segue è un nostro contributo.



IL RUOLO STRATEGICO DEGLI <i>ENABLERS</i> NEL MERCATO DEL LAVORO.....	5
Lavoro.....	7
Adattamento.....	7
Sicurezza.....	8
Sviluppo sostenibile.....	8
I MACRO <i>TREND</i> CHE IMPATTANO SUL MERCATO DEL LAVORO.....	9
LE CINQUE SFIDE STRATEGICHE PER I DECISORI POLITICI.....	13
1. GARANTIRE UN LAVORO DIGNITOSO, CONTRASTARE IL LAVORO NERO, SOTTOPAGATO O SENZA TUTELE.....	14
Che cos'è un lavoro dignitoso.....	14
Il principio di parità di trattamento economico e normativo.....	15
Un illuminante confronto con il contratto a termine e le altre tipologie di impiego.....	16
<i>Welfare</i> di settore e benessere dei lavoratori somministrati.....	17
Le azioni per promuovere un lavoro ed un mercato del lavoro dignitosi.....	20
2. AIUTARE I NOSTRI GIOVANI AD ENTRARE NEL MONDO DEL LAVORO E A RIMANERCI.....	22
NEET: una generazione perduta?.....	22
I giovani e la somministrazione: un ruolo importante.....	23
Abbatte le barriere tra formazione e lavoro.....	24
3. GESTIRE LE TRANSIZIONI.....	27
Le sfide.....	27
Le soluzioni.....	28
4. FORMARSI, FORMARSI, FORMARSI.....	29
Lo skills gap.....	29
Forma.Temp.....	29
5. SERVIZI AL LAVORO EFFICIENTI.....	31
Partire da un'infrastruttura che già c'è.....	31
Come farli funzionare.....	32
6. IL SISTEMA DELLE AGENZIE PER IL LAVORO.....	34
I dati salienti del settore.....	35
Il valore aggiunto per il Paese e le persone.....	39

IL RUOLO STRATEGICO DEGLI *ENABLERS* NEL MERCATO DEL LAVORO

La grande trasformazione in atto nel mercato del lavoro - determinata dai continui mutamenti tecnologici, da imponenti dinamiche demografiche e dalla cosiddetta "Quarta rivoluzione industriale" - ha profondamente inciso anche sul ruolo dei servizi al lavoro.

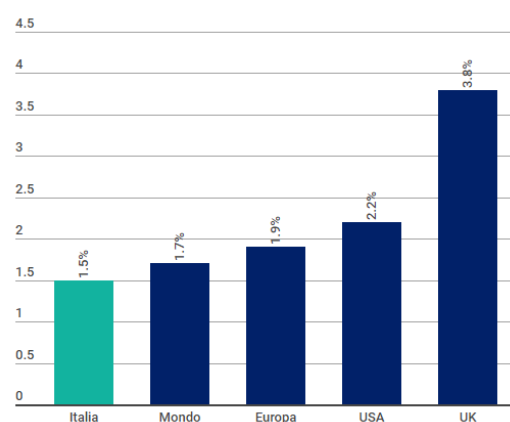
Da semplici intermediari che mettevano in contatto domanda ed offerta di lavoro, le Agenzie per il lavoro sono oggi diventate "*enablers*", cioè veri e propri facilitatori, capaci di offrire una serie di servizi ad ampio spettro che contribuiscono a migliorare le dinamiche dei mercati del lavoro garantendo maggiori opportunità, miglior adattabilità, più sicurezza sociale e sviluppo più sostenibile.

In quanto soggetti specializzati in grado di governare la crescente complessità dei mercati del lavoro, le Agenzie accompagnano le persone, in termini di vera e propria *partnership*, in tutte le fasi della loro vita lavorativa.

La Convenzione sulle Agenzie per l'Impiego Private n. 181/1997, dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ha riconosciuto il ruolo positivo che può essere svolto dalle Agenzie per l'impiego private, ai fini di un buon funzionamento del mercato del lavoro e a tutela dei lavoratori contro gli abusi.

A livello mondiale il lavoro tramite Agenzia presenta un tasso di penetrazione (1) pari all'1,7%. **L'Italia, con un tasso dell'1,5%, si colloca poco al di sotto del tasso di penetrazione medio europeo, che è pari all'1,9%.**

Tasso di penetrazione del lavoro tramite Agenzia

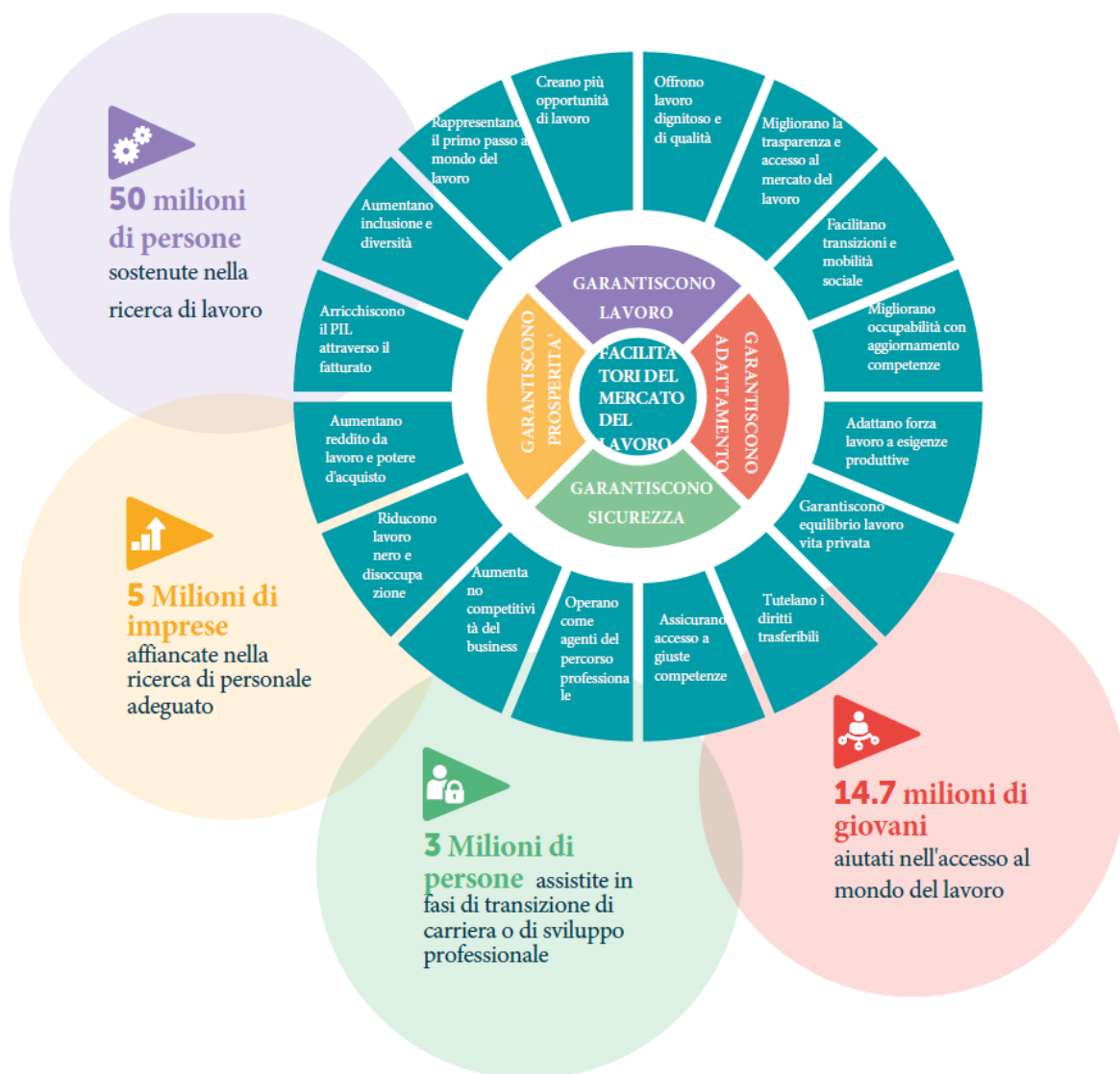


Fonte: Assolavoro DataLab "Il mercato del lavoro in somministrazione, novembre 2017" e WEC "Economic Report 2017"

Note

(1) Rapporto tra il numero di lavoratori tramite Agenzia in un Paese e il totale della forza lavoro occupata.

Il ruolo polifunzionale delle Agenzie nel mondo



Fonte: WEC, "Manifesto - No future of work without social innovation!", 2016

Sicurezza

Secondo le stime WEC mediamente il 33% dei lavoratori era disoccupato prima di trovare lavoro tramite Agenzia e il 79% di essi ha mantenuto lo stato di occupato anche dopo l'esperienza con le Agenzie.

Le Agenzie:

- tutelano diritti fornendo *welfare* aggiuntivo attraverso i Fondi Bilaterali;
- assicurano accesso a competenze tecniche e trasversali;
- rendono le aziende più competitive assicurando il reperimento in tempi brevi delle *skills* strategiche necessarie.

Perché le aziende assumono lavoratori tramite Agenzia



Fonte: REC Jobs Outlook Report - a 2016

*Il grafico riporta alcune delle risposte raccolte tra i *manager* che reputano il lavoro tramite Agenzia abbastanza o molto importante per il loro *business*.

Sviluppo sostenibile

Riducendo la disoccupazione frizionale il settore contribuisce positivamente a sostenere la finanza pubblica anche in termini di contenimento del costo dei sussidi di disoccupazione.

Inoltre la fornitura di soluzioni flessibili per la forza lavoro comporta una riduzione del lavoro sommerso.

Il lavoro tramite Agenzia garantisce l'inclusività e la partecipazione al mercato del lavoro delle fasce più deboli.

A livello globale il 34% dei lavoratori delle Agenzie ha meno di 25 anni e il 44% sono donne.

34% **44%**
dei lavoratori sono donne
delle Agenzie ha
meno di 25 anni

Fonte: WEC, Economic Report 2017

I MACRO TREND CHE IMPATTANO SUL MERCATO DEL LAVORO

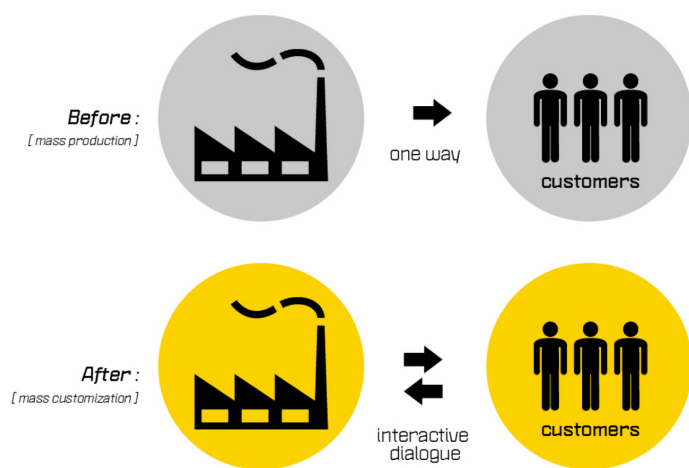
I cambiamenti che impattano sulle dinamiche del lavoro in termini di maggiore profondità e magnitudo possono esemplificativamente essere racchiusi in almeno cinque *macro trend* (2):

1

UNA ECONOMIA ON DEMAND

Contesti instabili ed economicamente complessi stanno intaccando i modelli di *business* tradizionali. Emergono fenomeni come:

- la "personalizzazione di massa" che ha sostituito la produzione di massa;
- la tendenza delle attività economiche ad orientarsi verso il "modello piattaforma" come risposta all'emergere dell'economia *on-demand*;
- la crescente affermazione dell'imprenditorialità rispetto al classico lavoro salariato;
- confini sempre più labili tra servizi e industria (cosiddetta "servification").



Fonte: www.marketculture.com

Note

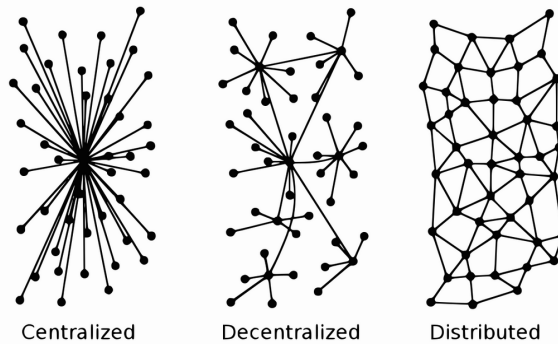
(2) Manifesto "Nessun futuro per il lavoro senza innovazione sociale!", WEC, pag. 4-5

2

NUOVE ORGANIZZAZIONI ESTESE

Si affermano in maniera irreversibile nuove organizzazioni lavorative basate su una gestione dell'offerta di competenze ormai articolata su base mondiale con uno sviluppo economico che si concentra al Sud e in Oriente (e quindi dall'area OCSE alle aree BRIC e VISTA).

L'esternalizzazione del lavoro crea nuove aziende estese, le imprese lavorano sempre di più "a progetto", organizzate come ampie reti di fornitori e *partner*, cresce in maniera esponenziale il ricorso al lavoro online (*crowdworking*) e i piccoli laboratori che offrono produzioni digitali (Fablab e stampa 3D).



Fonte: www.networkcultures.org

3

NUOVE FORME DI APPRENDIMENTO

A fronte di un mondo del lavoro sempre più "orizzontale" generato dall'*i-cloud* umano emerge la necessità di costruire, su larga scala, capacità e competenze accessibili e aperte; con la massificazione dell'istruzione, che ha generato la forza lavoro globale più preparata della storia (corsi *online* aperti -MOOC- e i *tutorial*), viene semplificato lo sviluppo di competenze e la formazione continua mentre le piattaforme di lavoro *online* assicurano la possibilità di reperire lavoratori specializzati.

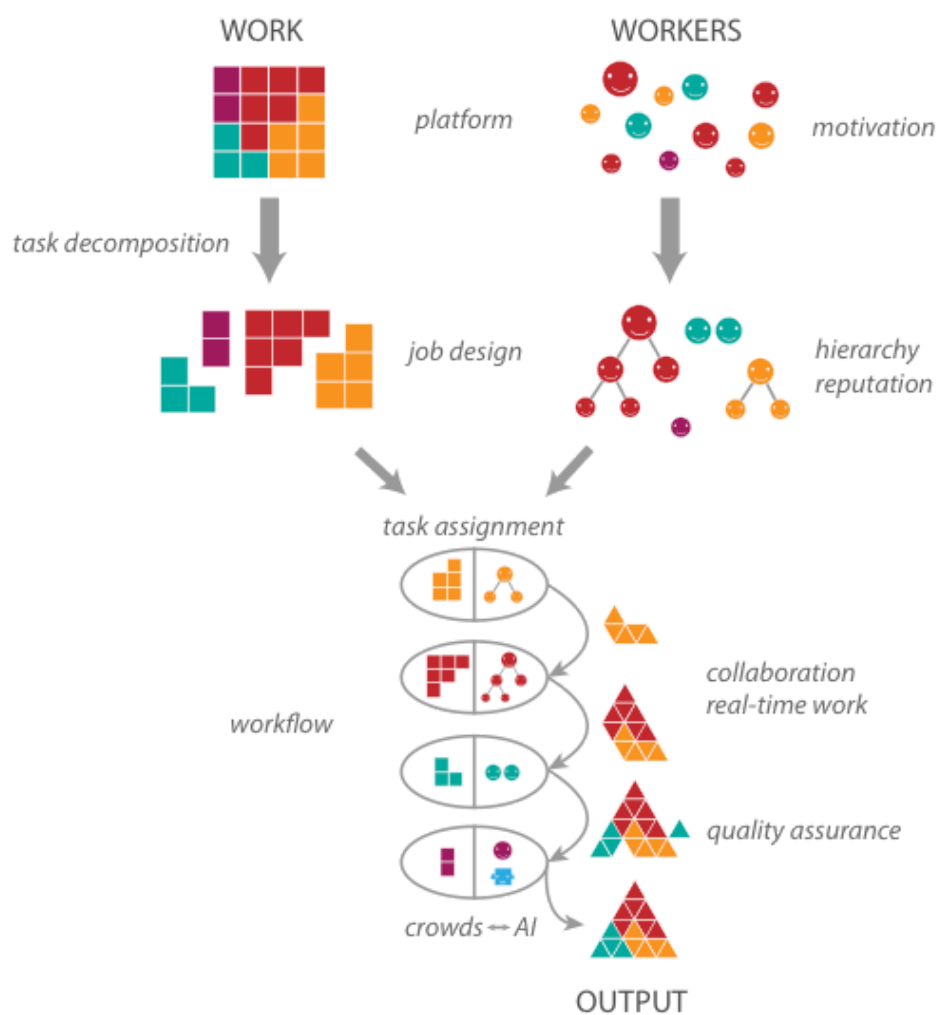


Fonte: Class Central (M= milioni di studenti)

4

NUOVE RELAZIONI NEL LAVORO

Si assiste ad un nuovo slancio per il lavoro "face to face" che sfida le tradizionali dinamiche "corporate", con una sempre maggiore richiesta di personalizzazione del rapporto lavorativo. La realizzazione e la soddisfazione personale al lavoro diventano volano per motivare il dipendente, cresce una generazione di "portfolio workers" e "slasher" che svolgono più lavori simultaneamente, nascono e si sviluppano forme di *management* collaborativo e di strutture organizzative orizzontali (*Holacracy*) per rafforzare la competitività delle imprese.



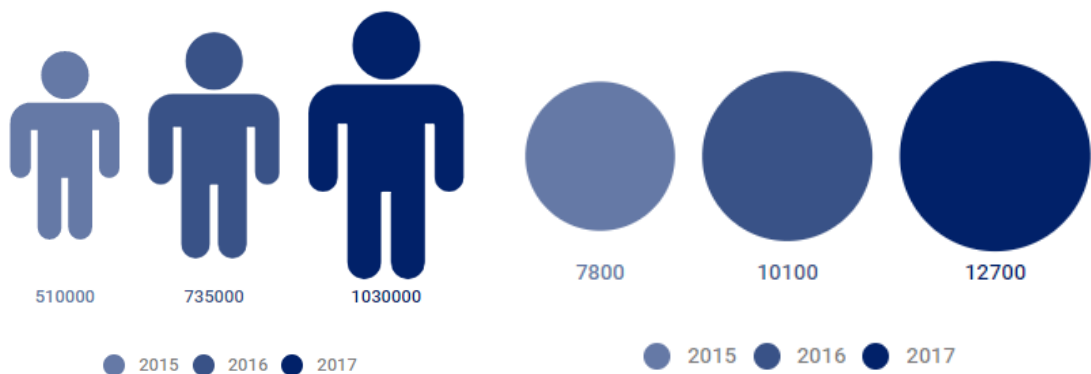
Fonte: The Future of Crowd Work, Niki Kittur, Carnegie Mellon University 2013

5

CADONO I CONFINI TRA LAVORO E TEMPO LIBERO

Nuove sfide sono poste dalla digitalizzazione che ha ridisegnato le condizioni di lavoro, cambiato profondamente la cultura del *management* e reso deboli i confini tra vita privata e vita lavorativa (*coworking*, telelavoro, lavoro *online*, *onshoring*, ecc).

Numero di lavoratori e spazi di *coworking* nel mondo



Fonte: www.evanstradecenter.com

A fronte di questi scenari è indispensabile trovare risposte che salvaguardino contemporaneamente i livelli di sviluppo macro economico, la coesione sociale e la qualità del mercato del lavoro.

Obiettivi assai ambiziosi: per conseguirli occorre in primo luogo acquisire un metodo di lavoro che aiuti a “leggere” il futuro che abbiamo di fronte, definisca le strategie di medio-lungo periodo, disegni i migliori piani esecutivi, metta in atto sul piano operativo soluzioni concrete e praticabili.

Il compito è particolarmente arduo per un Paese come il nostro zavorrato da gravosi vincoli di finanza pubblica e da una capacità amministrativa assai ridotta, schiacciata com’è da una burocrazia basata più sulle procedure che sui risultati e da una stratificazione legislativa tanto pervasiva e confusa quanto sovente priva di effetti sul piano concreto.

Le proposte delle Agenzie per il Lavoro provano ad offrire soluzioni che non comportano oneri per la finanza pubblica, ma che fanno leva su un cambiamento culturale e, soprattutto, sulla valorizzazione di una infrastruttura operativa già pronta a disposizione del Paese.

LE CINQUE SFIDE STRATEGICHE PER I DECISORI POLITICI

Le trasformazioni in atto presentano una serie di rischi ma anche nuove straordinarie opportunità per le comunità che sapranno affrontarle con successo.

Per cogliere le opportunità occorre adottare soluzioni concrete e praticabili che superino ogni approccio ideologico ai temi del lavoro. Non possiamo permetterci il lusso di essere vittime delle nostre migliori intenzioni impegnandoci in battaglie di retroguardia non utili a nessuno e, quindi, inefficaci.

Sotto il profilo del metodo occorre superare la tentazione di infinite modifiche legislative che incidono negativamente sulla certezza del diritto. Va privilegiato un percorso che porti verso un **nuovo codice del lavoro**, ispirato alla semplificazione ed alla certezza del diritto e che affidi alla piena autonomia della contrattazione collettiva materie oggi regolate in maniera prevalente o esclusiva dalla legge.

Nel merito **occorre dare risposte concrete e praticabili ad almeno cinque domande urgenti.**

1. Come **evitare la concorrenza sleale**, il *dumping* sociale tra diverse forme di lavoro assicurando alla maggior parte possibile dei cittadini un lavoro dignitoso?
2. Come **tutelare le popolazioni più vulnerabili, ed in particolare i giovani**, aiutandole ad entrare nel mercato del lavoro e accompagnandole nei percorsi lavorativi?
3. Come dare **priorità alla sicurezza all'interno del mercato del lavoro** rispetto alla sempre più effimera sicurezza del singolo posto di lavoro, fornendo alle persone quel supporto di cui hanno bisogno in particolar modo nelle cosiddette fasi di transizione?
4. Come fornire alle persone (studenti, lavoratori, inoccupati) le competenze di cui hanno bisogno per farsi strada nel mercato del lavoro? Come **garantire l'accesso alla formazione continua** e come sostenere i percorsi di coloro che hanno carriere molto mutevoli?
5. Come **sviluppare una infrastruttura di servizi al lavoro efficiente** garantendo che servizi per l'impiego pubblici e privati collaborino per aiutare i lavoratori a costruire i loro percorsi professionali? Come dare vita ad una *governance* del lavoro capace di "semplificare la complessità"?

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

Che cos'è un lavoro dignitoso

La prima sfida per le Istituzioni è quella di assicurare alle persone un'occupazione dignitosa, come indicato nell'*International Labour Organisation's Decent Work Agenda* (3).

Per conseguire questo obiettivo occorre preliminarmente fare chiarezza sui criteri che definiscono un lavoro come "dignitoso", superando categorizzazioni obsolete legate alla distinzione, peraltro sempre più labile, tra tipologie di lavoro *standard* e quelle cosiddette "atipiche".

Non casualmente l'approccio sviluppato dall'OCSE (4) per misurare e valutare la qualità del lavoro si basa su una serie di parametri oggettivi e quantificabili che superano le schematizzazioni contrattuali formali.

Il primo passo è assicurare alle persone il giusto salario.

In Italia secondo l'Inps (5) sono circa 2,5 milioni i "working poor", lavoratori che percepiscono un salario che li pone al di sotto della soglia di povertà assoluta definita dall'Istat: circa il 10% dei lavoratori dipendenti nel settore privato e 1 milione circa di lavoratori autonomi.

Eurofound (6) posiziona l'Italia al 5° posto in Europa dopo Romania, Grecia, Spagna ed Estonia per quota di lavoratori a rischio "povertà" sul totale degli occupati. Secondo studi recenti (7) in Italia la povertà cresce fortemente al diminuire della dimensione aziendale, con i due estremi al 18,79% (meno di 10 dipendenti) e al 3,99% (250 o più) e comunque valori superiori all'11% nelle classi sino a 19 addetti.

La vera sfida, come evidenziato dalla WEC (8), è la promozione di mercati per il lavoro inclusivi, che permettano a gruppi "vulnerabili" (e sottorappresentati) di accedere a un sistema di lavoro appagante e sostenibile.

Note

(3) Si veda sul punto lo studio elaborato da *the Boston Consulting Group-Ciett (European Confederation of private Employment Agencies)* "Adapting to change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work".

(4) OECD - *How good is your job? Measuring and assessing job quality* - Febbraio 2016.

(5) Camera dei Deputati, Commissione Lavoro - Retribuzioni e compensi minimi, Audizione Tito Boeri Presidente INPS Mercoledì 29 Novembre 2017.

(6) Eurofound (2017)-"In-work poverty in EU" a cura di Daphne Ahrendt, Eszter Sandor, Adam Revello (Pomona University; California) Jean Marie Jungblut and Robert Anderson.

(7) A. Garnerò, *The Dog That Barks Doesn't Bite: Coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy*, Iza Discussion Paper No. 10511.

(8) Manifesto "Nessun futuro per il lavoro senza innovazione sociale!", World Employment Confederation, pag. 6

I parametri per un lavoro dignitoso secondo l'OCSE

- a. **La qualità dei guadagni**, che definisce la misura in cui il salario contribuisce al benessere dei lavoratori in termini di guadagni medi e della loro distribuzione tra la forza lavoro.
- b. **La sicurezza del mercato del lavoro**, che stabilisce gli aspetti della stabilità economica collegata alle conseguenze della perdita del lavoro (definite dal bilanciamento tra i costi della disoccupazione e i benefici che si attivano in questa condizione).
- c. **La qualità dell'ambiente di lavoro**, definita dalla natura e dal contenuto del lavoro svolto, gli accordi sull'orario lavorativo e le relazioni sul posto di lavoro.

Il principio di parità di trattamento economico e normativo

La somministrazione di lavoro in Italia è nata - a differenza di quanto accaduto in altre realtà europee - avendo come fondamento legale il principio della parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori interinali, oggi somministrati, rispetto ai dipendenti "diretti" dell'azienda utilizzatrice.

Stessa retribuzione e stesso trattamento normativo (inquadramento, integrativi aziendali, ecc;) del pari grado e qualifica impiegato nell'azienda utilizzatrice (9).

L'adozione *ab origine* (1997) di questo fondamentale principio di civiltà ha escluso in radice ogni possibilità di *dumping*.

Le aziende che utilizzano la somministrazione non lo fanno per risparmiare sul costo del lavoro, anzi.

Da una indagine della Banca d'Italia (10) emerge come le aziende più competitive sul mercato e con una maggiore propensione all'*export* presentino una percentuale più alta di utilizzo della somministrazione rispetto ai segmenti produttivi più orientati al mercato domestico.

Note

(9) Art. 35 comma 1 - D. Lgs. n. 81/2015.

(10) "Indagine sulle imprese industriali e dei servizi", condotta dalla Banca d'Italia nei primi mesi del 2017 e riferita all'anno 2016.

Un illuminante confronto con il contratto a termine e le altre tipologie di impiego

Il dibattito sulla flessibilità del lavoro talvolta è condizionato da alcune "narrazioni" sulle quali è utile fare chiarezza: una di queste vedrebbe sfavorita, sul versante delle garanzie per i lavoratori, la somministrazione di lavoro rispetto al contratto di lavoro a tempo determinato.

I due istituti presentano a livello europeo discipline normative distinte in funzione della consapevolezza, da sempre esistente a livello comunitario, della loro sostanziale diversità.

Il contratto a termine è disciplinato dalla Direttiva 1999/70/CE nell'ambito della quale il Legislatore comunitario ha definito una serie di limiti (11) escludendone al contempo l'applicabilità al lavoro tramite Agenzia (12).

Quest'ultimo è stato disciplinato dalla successiva Direttiva 2008/104/CE (recepita nel nostro Ordinamento dal D. Lgs. n. 24/2012) che ha favorito la promozione del lavoro in somministrazione "mediante la costituzione di un quadro sistematico non discriminatorio, trasparente e proporzionato, volto a tutelare i lavoratori tramite Agenzia" (13).

In base all'ordinamento comunitario il lavoro tramite Agenzia viene promosso in virtù del sistema di tutele e di garanzie che lo accompagnano e della sua natura di contratto *flexisicuro* in quanto assistito dal già richiamato principio di parità di trattamento, ma non solo.

Quando un lavoratore assunto a tempo determinato conclude il proprio rapporto di lavoro in azienda si trova in una condizione di solitudine nella ricerca di una eventuale nuova occasione di lavoro con il medesimo o con altri datori.

Ciò non accade per il lavoratore somministrato nella misura in cui questi ha alle spalle un soggetto, l'Agenzia per il lavoro, che ha tutto l'interesse a curarne l'*employability* e, soprattutto, a moltiplicarne le occasioni di impiego.

Note

(11) In particolare (Clausola 5), "Per prevenire gli abusi (...), gli Stati membri (...) dovranno introdurre (...) una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

(12) Preambolo (4° comma).

(13) Nei *considerando* della Direttiva vengono formulati principi di grande rilevanza prevedendosi che "il miglioramento della base minima di tutela dei lavoratori debba essere accompagnato da un riesame delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro tramite Agenzia (...), giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori (...)" (considerando n. 18)". L'art. 2 della Direttiva dispone inoltre come finalità primaria, la "necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili".

Welfare di settore e benessere dei lavoratori somministrati

In Italia la somministrazione è accompagnata da un sistema bilaterale completamente autofinanziato volto sia ad aggiornare le competenze dei lavoratori mediante una formazione professionale tarata sulle esigenze del mercato (quindi con obbligo di *placement* per i candidati a missione) (14) che ad assicurare un sistema di *welfare* integrativo all'avanguardia.

Sotto quest'ultimo profilo le prestazioni di *welfare* gratuito erogate da E.Bi.Temp, ente bilaterale di natura contrattuale finanziato con un'aliquota aggiuntiva pari allo 0,2% del monte retributivo, sono cresciute di pari passo con l'evoluzione del settore.

Attualmente l'Ente eroga prestazioni in tre aree specifiche: sostegno, tutela e agevolazioni.

SOSTEGNO	TUTELA	AGEVOLAZIONI
Contributo per l'asilo nido	Tutela sanitaria	Prestiti personali
Contributo asilo nido lavoratori padri	Indennità per infortunio	Agevolazioni alla mobilità
Sostegno alla maternità		
Sostegno "una tantum" per l'adozione e l'affidamento		
Sostegno all'istruzione		
Sostegno alla non autosufficienza		

Fonte: E.Bi.Temp

Nel 2017 sono state presentate ad E.Bi.Temp oltre **26.371 richieste di prestazioni di welfare con un aumento del 65% circa rispetto al 2016.**

Nel solo periodo gennaio-ottobre 2017 le pratiche che hanno usufruito dei contributi sono state 14.684 contro le 11.172 dello stesso periodo del 2016 (+25%) con **un esborso da parte dell'Ente di circa 5,31 milioni di euro.**

Note

(14) Vedi *ultra* punto 4 del presente documento.

Sempre per rafforzare gli elementi di tutela a sostegno del reddito dei lavoratori, il settore si è poi dotato - tra i pochissimi in Italia - di un **Fondo di solidarietà bilaterale alternativo**, alimentato con un'aliquota contributiva pari allo 0,30% delle retribuzioni, a carico delle Agenzie, che interviene in caso di sospensione/interruzione dell'attività lavorativa.

Nell'ipotesi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa il Fondo riconosce ai lavoratori in somministrazione un assegno ordinario di importo pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita e la copertura totale della contribuzione previdenziale.

In caso di stato di disoccupazione dei lavoratori somministrati già impiegati con contratto a termine, il Fondo riconosce un contributo aggiuntivo a titolo di sostegno al reddito d'importo pari a €750,00.

I numeri del Fondo di solidarietà



Fonte: Forma.Temp

*Le prestazioni previste dal Fondo riguardano il sostegno al reddito per i lavoratori che hanno perso il posto di lavoro ed il trattamento di integrazione salariale in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per lavoratori in missione.

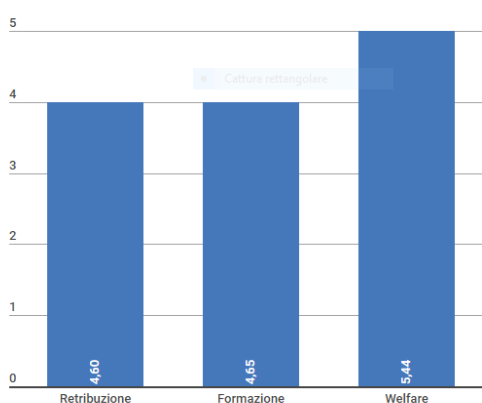
Il benessere dei lavoratori in somministrazione

Assai interessanti sono le evidenze che emergono dai più recenti studi sul benessere dei lavoratori, dipendenti e autonomi (15), e sui soli lavoratori in somministrazione (16).

Nel campione esteso emerge preoccupazione con riferimento ai bassi salari sia per i lavoratori dipendenti che tra gli autonomi. Non stupiscono a questo proposito le richieste che vengono dagli intervistati in merito alla quantità e qualità delle prestazioni da offrire, in particolare protezione del reddito e nuove garanzie sociali. Il sistema di *welfare* non va semplicemente difeso così com'è ma va estesa la protezione sociale nei confronti dei soggetti meno tutelati.

L'analisi sul benessere dei somministrati, condotta sui lavoratori di 22 Agenzie per il Lavoro (che rappresentano più del 70% del fatturato di settore) evidenzia invece un elevato grado di soddisfazione in relazione agli aiuti ricevuti da E.Bi.Temp (sostegno alla maternità, stipula di mutuo e assicurazione, tutela sanitaria, indennità per infortunio, agevolazioni e prestiti), al sostegno al reddito e ai servizi di formazione erogati da Forma.Temp e ai livelli retributivi, con tutti gli indicatori al di sopra della media.

La soddisfazione di bisogni specifici



In relazione alla dimensione della soddisfazione di elementi specifici, hanno una valenza "positiva" tutte le dimensioni esaminate: valori più elevati esprimono maggiore soddisfazione (1 = "completamente insoddisfatto"; 7 = "completamente soddisfatto").

Note

(15) "Terza Indagine sul Lavoro che cambia" promossa da Lavoro Welfare e dal Dipartimento di Scienze sociali ed economiche della Sapienza.

(16) "Secondo rapporto sul benessere e sulla qualità della vita lavorativa dei lavoratori in somministrazione in Italia" condotto dall'Università degli Studi di Napoli Federico II e dall'Università degli Studi di Napoli Parthenope e promosso dall'Osservatorio Centro Studi E.Bi.Temp.- Forma.Temp.

Le azioni per promuovere un lavoro ed un mercato del lavoro dignitosi

Il lavoro dignitoso si persegue sia privilegiando le forme di impiego virtuose che contrastando quelle precarizzanti - sotto il profilo retributivo, delle modalità di impiego, delle tutele, dell'assenza di welfare e dell'"intrappolamento" in attività a basso valore - che oltre a distorcere il mercato del lavoro determinano inaccettabili condizioni di *dumping sociale*.

Le Agenzie per il Lavoro (17) rivestono un ruolo chiave nel contrasto ad ogni forma di illegalità: sottoposte in Italia ad **un regime autorizzatorio tra i più severi in Europa** (18) - da sempre difeso da Assolavoro - costituiscono un argine al lavoro sottopagato o in nero. Laddove il mercato del lavoro è meno trasparente e presenta tassi di illegalità più elevati la penetrazione delle Agenzie è minore.

Le azioni da mettere in campo sono:

- **La lotta senza quartiere**, sia sul piano normativo che dei controlli ispettivi (potenziandoli), **ad ogni forma di illegalità ed in primo luogo il lavoro nero ed irregolare. In Italia si stima siano quasi 3 milioni i lavoratori in nero**, senza alcuna garanzia, la cui attività "produce" quasi 100 miliardi di Pil irregolare (pari al 6,5% del Pil nazionale), sottraendo un gettito alle casse dello Stato di 42,7 miliardi di euro all'anno.
- **L'eliminazione di tutte le distorsioni nell'utilizzo dell'appalto di servizi effettuato attraverso cooperative cosiddette "spurie"** che, invece di offrire un servizio articolato, si limitano alla mera fornitura di personale (somministrazione irregolare). Gli effetti che si determinano in questi casi incidono negativamente sui profili retributivi dei lavoratori, pagati anche il 20% in meno rispetto a quanto previsto dai Contratti Collettivi di settore.

Note

(17) In Italia operano circa 80 Agenzie per il Lavoro (ApL), autorizzate dall'ANPAL, Agenzia nazionale Politiche Attive del Lavoro (artt.n. 4,5 e 6 del D. Lgs. n. 276/2003) e iscritte nell'apposito Albo informatico. Esse forniscono servizi di ricerca, selezione, formazione, somministrazione e *outplacement*.

(18)(1) Il D. Lgs. n. 276/2003 impone, tra gli altri requisiti richiesti per l'accesso all'Albo Nazionale delle Agenzie: l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali; la disposizione di un deposito cauzionale di 350.000 euro sostituito, dopo il primo biennio di attività, da una garanzia fidejussoria di pari importo; la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro Regioni; l'assenza di condanne penali, anche non definitive per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica in capo agli amministratori/dirigenti dell'Agenzia.

- La **tutela del sistema autorizzatorio vigente anche mediante il contrasto ad ogni forma di "esterovestizione"**, cioè di realtà italiane che operando nelle pieghe di diversi (e meno incisivi) regimi normativi di altri Paesi comunitari, costituiscono all'estero Agenzie di somministrazione al solo scopo di distaccare lavoratori temporanei in Italia. In questo modo vengono aggirati gli stringenti requisiti previsti dalla legislazione italiana posti a presidio sia dei diritti dei lavoratori che del corretto e trasparente funzionamento del nostro mercato del lavoro.

- La **moltiplicazione delle azioni di contrasto, soprattutto nel settore agricolo, ad ogni forma di caporalato** intervenendo sui sistemi di reclutamento del personale. Occorre bloccare prassi non comuni ad altri comparti come l'anticipo (in contanti) delle retribuzioni o il fenomeno delle cosiddette "paghe di piazza" che si traduce spesso in un sotto-salario nel quale si annida il compenso per il caporale. Solo la valorizzazione dell'intermediazione lecita potrà permettere l'eliminazione di queste *malpractice*, garantendo maggiori tutele ai lavoratori.

Queste sfide rappresentano un'emergenza politica, sociale ed economica come poche altre. Per questo motivo riteniamo essenziale il maggior riconoscimento del ruolo delle Agenzie e della somministrazione di lavoro come argine a quella concorrenza sleale sul costo del lavoro che danneggia in primo luogo le persone oltretutto le Aziende sane.

Tutte le iniziative tese ad estirpare le forme di occupazione irregolari, sommerse, sottopagate e "precarizzanti" trovano, pertanto, il pieno sostegno delle Agenzie per il Lavoro associate ad Assolavoro.

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

NEET: una generazione perduta?

La lotta alla disoccupazione giovanile deve essere **al centro dell'Agenda politica per ridurre il numero di NEET** (*not in education, in employment or in training*) giovani che non studiano, non seguono programmi formativi né lavorano, che corrisponde al 16,5% dei giovani compresi tra i 15 e i 29 anni nei Paesi OCSE.

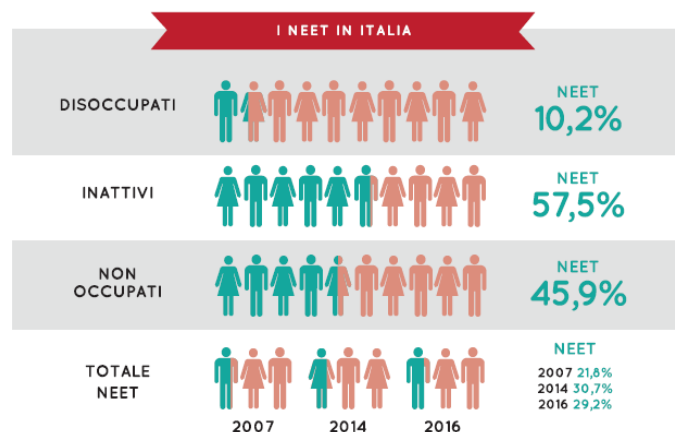
I NEET in Italia sono 3 milioni e 191 mila, con un incremento di 528 mila unità rispetto al 2007 (19).

Tra i paesi OCSE l'Italia è seconda solo alla Turchia per numero di NEET, concentrati principalmente nelle regioni meridionali.

Questi numeri non tengono conto di quanti pur essendo disoccupati, svolgono invece attività formative "informali" come l'autoapprendimento o modalità di apprendimento non riconducibili ad attività svolte nei luoghi di lavoro o di istruzione e formazione.

Questi ultimi ricadono nella componente dei NEET considerata "inattiva": la dimensione di questo aggregato ha raggiunto nel 2016 un milione 890mila giovani, con un calo nello stock, rispetto al 2007 di 30mila unità e di 167mila rispetto al 2013 (anno di maggiore incremento del numero di NEET).

Declinazione dei NEET rispetto alle altre categorie



Fonte: Censis, "Indagine sull'approccio alla ricerca del lavoro dei giovani in Italia", 2017

Note

(19) Censis-Osservatorio E.Bi.Temp "Indagine sull'approccio alla ricerca del lavoro dei giovani in Italia" (luglio 2017).

I giovani e la somministrazione di lavoro: un ruolo importante

I numeri

Nel settore delle Agenzie per il Lavoro i **giovani hanno un ruolo di rilievo** non solo da un punto di vista quantitativo ma anche per la qualità delle missioni nelle quali essi sono impiegati con contratti di somministrazione.

I giovani fino a 34 anni rappresentano il **54% del totale degli occupati** (20) mentre la parte restante dei lavoratori in somministrazione è concentrata soprattutto nelle classi di età centrali (dai 35 ai 49 anni). Gli ultra 50enni evidenziano una incidenza minore, di poco superiore al 12% rispetto al totale.

Spostando lo sguardo sul mercato del lavoro nel suo complesso è possibile raffrontare il peso dell'occupazione in somministrazione tra i giovani occupati rispetto all'incidenza della somministrazione sul totale dell'occupazione.

Dal raffronto emerge una più elevata concentrazione del lavoro in somministrazione tra i giovani rispetto al resto degli occupati: se per il totale degli occupati l'incidenza della somministrazione risulta, infatti, pari all'1,9%, prendendo a riferimento solo il gruppo di età più giovane (sino a 34 anni), l'incidenza raggiunge il 4,6% rispetto a quello rilevato sul totale della popolazione occupata (21).

La soddisfazione

Secondo i risultati di una recente indagine (22) sui lavoratori in somministrazione, nel quadro di un livello di **soddisfazione** generale complessivamente molto elevato, i lavoratori più soddisfatti in assoluto sono risultati essere giovani uomini con un titolo di studio non di alto livello, residenti nelle regioni meridionali o nelle isole maggiori.

Note

(20) Dati Inail (III trim. 2017).

(21) Bollettino Trimestrale III 2017, Assolavoro Datalab.

(22) *Secondo rapporto sul benessere e sulla qualità della vita lavorativa dei lavoratori in somministrazione in Italia*, di Stefano Consiglio e Luigi Moschera, E.Bi.Temp, 2018.

Le ragioni dell'utilizzo virtuoso dei giovani nel mercato del lavoro in somministrazione sono attribuibili a fattori differenti:

1) la domanda di lavoratori molto adattabili a contesti nuovi e complessi e reattivi, da inserire per integrazione o sostituzione del personale, troverebbe prima di tutto nei giovani la migliore corrispondenza;

2) i giovani sembrano godere di una maggiore attrattività anche rispetto alla possibilità di ricercare specifiche figure professionali ovvero di crearle attraverso la formazione erogata dal fondo Forma.Temp.

Rispetto a quest'ultima funzione, la naturale attenzione verso l'occupazione più giovane sembra rafforzarsi ulteriormente nel caso in cui la motivazione del ricorso alla somministrazione di lavoro sia quella di fungere da vero e proprio canale di reperimento del personale per le successive assunzioni stabili. La somministrazione per molti datori di lavoro appare quindi come lo strumento più efficace per valutare le conoscenze e le attitudini dei giovani lavoratori saggiandole sul campo.

Abbatere le barriere tra formazione e lavoro

Per vincere la lotta alla disoccupazione giovanile occorre **abbattere le barriere che ancora oggi separano il mondo della formazione e dell'istruzione da quello del lavoro**, favorendo percorsi che consentano ai giovani di orientarsi e di formarsi adeguatamente.

È urgente fornire ai nostri giovani **non solo le competenze tecniche** di merito **ma anche le skills di approccio** e valorizzazione dell'esperienza di lavoro.

Il quadro normativo vigente distingue due modelli di rapporto tra formazione e lavoro: l'**alternanza scuola-lavoro** durante il percorso scolastico (con progetto elaborato dalla scuola, valutazione all'esame di fine ciclo, ore contingentate) e l'**apprendistato**, contratto a causa mista, più vicino ad un modello duale tedesco. I due percorsi sono logicamente collegati.

Il primo modello valorizza il rapporto precoce tra formazione e lavoro per orientare la didattica al valore dell'inclusione lavorativa e per costruire contemporaneamente consenso e responsabilità sociale delle imprese.

Con l'apprendistato si persegue una linea di sviluppo basata sul ricambio generazionale e sulla qualificazione produttiva dei giovani, con particolare attenzione alle professionalità tecniche di medio e alto livello.

Alternanza scuola-lavoro e sistema duale in apprendistato possono in prospettiva definire un flusso lineare nei percorsi di sviluppo dei ragazzi e nella loro partecipazione al mondo del lavoro.

Su entrambi i terreni **il ruolo delle Agenzie può essere rilevante per:**

- **agire come vero e proprio ponte tra le imprese e le istituzioni scolastiche**, nella doppia funzione di *tutor* del lavoro giovanile e di facilitatore del rapporto tra impresa e formazione;
- sostenere il **legame** già esistente **degli operatori privati con il sistema delle imprese**, costituendo un piano pluriennale che senza interruzioni accompagni, da un lato, il ragazzo verso il lavoro, e dall'altro fidelizzi le aziende offrendo un sistema di incentivi e sgravi (già previsti dalla legislazione vigente);
- affermare con forza il principio secondo il quale **esprime maggior valenza formativa un lavoro reale, sempre a condizione che sia tutorato, rispetto a un tirocinio/stage** che non è un contratto di lavoro e porta con sé un *trade off* ancora ambiguo sia per il giovane (tra basso rimborso e ricavo in formazione) che per l'impresa (tra basso costo e bassa produttività);
- **facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro attraverso missioni in somministrazione (tutorate)** particolarmente adatte a giovani non orientati o a bassa motivazione, per la valenza formativa del lavoro "vero" (con le sue regole e i suoi contenuti).

Le Agenzie rappresentano l'unico vero *pivot* capace di mettere su larga scala a disposizione dei giovani e quindi del Sistema Paese:

- l'esperienza e i **rapporti sistematici col mondo del lavoro**;
- la propria capacità di rapporto e **raccordo con le imprese**;
- la **conoscenza dei diversi mercati** del lavoro;
- il proprio *know how* di intermediari ed **esperti di *matching* tra domanda e offerta**;
- il materiale didattico per l'**acquisizione delle *soft skills***;
- il supporto necessario per la **validazione delle competenze** acquisite nel percorso ricordando l'approccio metodologico dell'istituzione scolastica con quello riconosciuto dalle imprese come aderente ai propri fabbisogni.

Le Agenzie e l'alternanza scuola-lavoro



450.000

Studenti coinvolti



250.000

Ore di alternanza erogate grazie al sistema delle ApL



500

Scuole coinvolte



Progetti:

- Introduzione al mercato del lavoro
- Analisi organigramma aziendale
- Redazione CV
- Simulazione colloquio
- Autoimprenditorialità

3. GESTIRE LE TRANSIZIONI

Le sfide

La prospettiva che abbiamo di fronte è quella dei cosiddetti “mercati transizionali del lavoro”, ovvero di contesti mutevoli nei quali la persona dovrà essere accompagnata nella sua carriera attraverso diverse fasi e passaggi (transizioni) non solo da un posto di lavoro ad un altro, ma tra *status* diversi (occupazione, professione, momenti di cura o di formazione) che potranno presentarsi in fasi successive ovvero coesistere in uno stesso momento (23).

Nell'ambito di queste dinamiche strutturali, le Agenzie sono determinanti sia per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, **sostenendo il livello di partecipazione** al mercato del lavoro e **supportando le imprese nel proprio sviluppo**, che per ridurre le due dimensioni della disoccupazione: quella **strutturale** (i servizi offerti dalle Agenzie riducono l'incertezza dei datori di lavoro nella creazione di nuovi posti di lavoro, fornendo lavoratori dotati delle competenze richieste) e quella **frizionale** (agevolando l'incontro di domanda e offerta di lavoro).

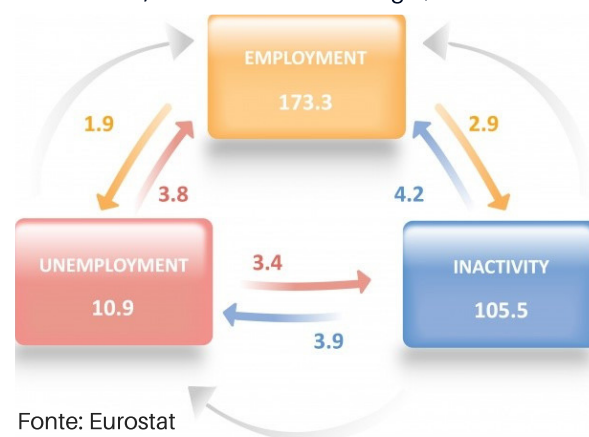
Occorre quindi disegnare e rendere effettivo un sistema di servizi per il lavoro che assuma **il punto di vista del cittadino e dell'impresa** ragionando in termini di **accessibilità dei servizi**, di **professionalità** necessarie, di **capacità di risposta**, di tempi e di risultati.

Note

(23) “Evoluzione del mercato dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro all'epoca della disintermediazione e dell'uso delle piattaforme tecnologiche”, ADAPT 2018.

(24) Ciett report - *Adapting to Change* - 2012

Flussi del mercato del lavoro EU 28 (milioni di persone, Q1-Q2 2017, esclusi Germania e Belgio)



Fonte: Eurostat

Le Agenzie per il Lavoro mettono a disposizione del Paese la propria *expertise* industriale e la profonda conoscenza sia del lato della domanda che di quello dell'offerta (24) per la creazione di reti di sicurezza a tutela delle persone, basate sull'attivazione e sul rafforzamento della loro occupabilità.

Una visione diversa da quella formale e burocratica che ha talvolta generato modelli operativi funzionanti più sulla carta che nei fatti, centrati più sul rispetto formale dei passaggi prescritti che sul risultato occupazionale da ottenere.

Quando si progettano servizi per il lavoro partendo dal punto di vista degli utenti il baricentro dell'attenzione si sposta dalle procedure amministrative al risultato occupazionale da ottenere nei tempi che sono utili sia alle imprese che ai lavoratori, senza perdere nessuna opportunità.

Le soluzioni

La costruzione di un sistema efficiente, moderno e capace di governare le transizioni - e che abbia le sostenibilità necessarie - deve avere al centro la **domanda espressa dalle imprese come driver dei servizi da erogare ai lavoratori.**

Le azioni messe in campo devono quindi:

- privilegiare le **Politiche Attive** in grado di: a) favorire inserimento e reinserimento al lavoro; b) erogare una formazione tarata sulle esigenze del sistema produttivo; c) istituire forme di premialità per gli operatori specializzati al raggiungimento di risultati concreti (*placement*) passando **dal finanziamento della disoccupazione a quello dell'occupazione;**
- prevedere processi operativi e non amministrativi che rispettino **i tempi della domanda di personale manifestata dalle imprese** (senza l'appesantimento delle pluri-convocazioni degli utenti, delle approvazioni multiple e con l'uso dei canali *web*);
- gestire logiche di **remunerazione del risultato** in funzione delle fasce di **occupabilità** della persona e dei **tempi di ricollocazione;**

- vincolare la formazione finanziata all'**obbligo di placement**, almeno in una quota parte, per contrastare la proliferazione della formazione non finalizzata e l'adesione dei lavoratori per il solo interesse all'indennità di partecipazione;

- estendere l'applicazione del modello "*voucher/bonus*" ai servizi formativi (nei percorsi di riqualificazione) e a quelli di recupero sociale, sempre se in abbinamento stretto con politiche di reinserimento.

Qualora il nostro Paese riuscisse a ri-orientare fortemente la cultura dei propri servizi al lavoro, gli effetti che ne scaturirebbero inciderebbero positivamente sulla riduzione dei tempi di transizione, sulla finanza pubblica (in termini di minor esborso per le politiche passive e di maggior gettito contributivo), sulla coesione sociale, incrementando i tassi di partecipazione e sul livello qualitativo degli operatori, eliminando fenomeni di inefficienza o, peggio, clientelismo.

4. FORMARSI, FORMARSI, FORMARSI

Lo *skills gap*

L'impatto sulle competenze richieste della rivoluzione che investe il mercato del lavoro è epocale: un'indagine OCSE (25) rileva che **oltre 13 milioni di italiani adulti** (e cioè il 40% della popolazione) hanno scarse competenze di base (matematica, lettura e scrittura) e digitali e sono potenzialmente a rischio marginalizzazione in un mercato del lavoro che cambia a ritmo sostenuto.

La rapida obsolescenza delle competenze e l'irrompere dell'economia digitale richiedono sia una massiccia formazione per l'accesso al mercato del lavoro sia un aggiornamento costante delle competenze già possedute.

La specificità di un mercato transizionale del lavoro richiede lo sviluppo delle competenze positive di approccio al mondo del lavoro: nuovo ambiente professionale, nuova rete, nuovi valori, nuovi obiettivi, nuove modalità di comunicazione.

Oltre ad una solida preparazione tecnica è quindi necessario possedere le *soft skills* di adattamento. **La rigidità di gran parte dei sistemi di formazione professionale del nostro Paese** li rende incapaci di seguire l'evoluzione del fabbisogno delle imprese nel contenuto e nei tempi di erogazione.

L'idea stessa di un **"catalogo dei corsi"** risponde in generale ad un bisogno delle amministrazioni di ordine e di controllo, ma dimostra **quanto sia statica la visione della formazione professionale.**

I fabbisogni in evoluzione possono venire colti solo da chi è in costante contatto con le imprese, anzi da chi coltiva questo rapporto come leva principale del proprio successo.

Forma.Temp

Tra le raccomandazioni adottate dalla WEC (26) vi è quella di "incoraggiare l'adozione di fondi settoriali (bilaterali) per la formazione per ridurre il divario di competenze e incrementare quelle professionali. Il settore delle Agenzie per il Lavoro è ben strutturato per poter sostenere la richiesta di un maggiore *training* professionale e rafforzamento delle competenze. In Europa ogni anno vengono investiti più di 500 milioni di euro da questi fondi in programmi specificamente pensati per i somministrati."

Note

(25) "Skills strategy Diagnostic Report, Italy", OCSE 2017.

(26) "Il Futuro del Lavoro - Libro Bianco dell'industria del lavoro e del *recruiting*", WEC, pag 19.

In Italia le Agenzie per il Lavoro, mediante il fondo Forma.Temp (27), gestiscono un sistema formativo che deve rispondere *on time* al continuo e tendenziale mutamento dei profili occupazionali (*skill upgrading*) e alle esigenze di formazione delle aziende correlate alle difficoltà nel reperire i profili professionali richiesti.

L'immediata rispondenza ai bisogni del mercato del lavoro è legata alla previsione contenuta all'art. 12 del CCNL delle Agenzie per il Lavoro che introduce l'obbligo di *placement*, in capo ad ogni Agenzia, di una media annuale pari almeno al 35% del numero degli allievi coinvolti nelle attività formative.

Nel corso dei primi nove mesi del 2017 Forma.Temp ha approvato circa 25 mila progetti formativi, per oltre 1 milione di ore di formazione, che hanno interessato più di 160 mila lavoratori in somministrazione per un valore complessivo pari a 136 milioni di euro.

Da questo punto di vista l'esperienza di Forma.Temp è illuminante. Attraverso l'analisi dei contenuti e dei destinatari dei corsi di formazione emerge la comparsa di primi segni della nascente *Industry 4.0* con due fenomeni complementari:

- Le tecnologie 4.0 entrano a far parte del lessico formativo: già dall'anno 2012 compaiono i termini robot industriali e lavorazioni su isole robotiche, simulazione 3D per arrivare al 2015 e 2016 al *Digital Manufacturing & Virtual Ergonomics, Machine Learning, Internet of Things, piattaforme Cloud, Smart Plant 3D*. **Gli allievi coinvolti nelle offerte formative legate al *digital* sono stati oltre 3.600 nel quinquennio 2012-2016;**

- L'offerta formativa si va sempre più indirizzando verso figure professionali *high skill*: ingegneri, programmatori informatici, tecnici ed esperti di organizzazione di impresa (28).

La strettissima correlazione delle attività di Forma.Temp con la domanda espressa dal mercato qualifica l'istituto della somministrazione come strumento di politica attiva, fornendo risposte rapide ed efficaci ai fabbisogni delle imprese utilizzatrici.

Questo sistema va sostenuto e ulteriormente valorizzato.

La crescente esigenza di formazione da parte di imprese e lavoratori richiede **semplificazione amministrativa, vigilanza ed internazionalizzazione** (ad esempio, per incentivare le iniziative formative all'estero).

Note

(27) Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione introdotto già dalla legge n. 196/2007 e oggi disciplinato dall'art. 12 del D. Lgs. n. 276/2003. È alimentato da una contribuzione, a carico delle Agenzie, pari al 4% delle retribuzioni (tra le più alte al mondo).

(28) Audizione Forma.Temp Senato della Repubblica Commissione XI Lavoro e Previdenza Sociale "Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale" (Affare assegnato n. 974) Sintesi delle evidenze sulla base delle attività 2012-2016, 2 Agosto 2017.

5. SERVIZI AL LAVORO EFFICIENTI

Partire da un'infrastruttura che già c'è

Tra le raccomandazioni rivolte recentemente dall'OCSE al nostro Paese (29) vi è quella relativa all'implementazione ed allo sviluppo delle politiche attive.

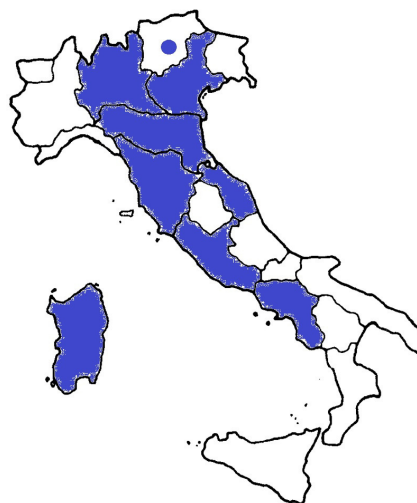
Proprio attraverso l'esperienza maturata sul campo, le Agenzie hanno arricchito in questi anni la propria sfera di azione evolvendo da un modello organizzativo per aree territoriali - focalizzato su un'unica tipologia di cliente (azienda) tipico delle reti commerciali di ogni impresa di servizi - ad un modello atto a soddisfare due clienti e un utente: il cliente azienda, il cliente ANPAL/Regione e l'utente persona.

Da uno schema, quindi, sostanzialmente gerarchico e "monoprodotto" (la somministrazione) si è sviluppata negli anni una nuova e ricca offerta di servizi per il lavoro erogati dalle Agenzie nei confronti dei cittadini.

Il nuovo impianto normativo definito con il D. Lgs n. 150/2015 ha rafforzato questo processo a livello nazionale affermando il modello della "rete" costituita da soggetti pubblici e privati che concorrono all'erogazione dei servizi per il lavoro.

È stata questa una scelta felice che ora bisogna rendere sempre più operativa evitando sovrapposizioni tra le politiche nazionali e le misure territoriali, nel giusto equilibrio tra le esigenze locali o di specifici *target*, e la necessità di un approccio sistemico che favorisca la nascita di una cultura delle politiche attive in Italia.

Misure territoriali analoghe alla politica attiva nazionale



Fonte: Anpal

Note

(29) "Le recenti tendenze indicano uno sviluppo positivo, ma per evitare il rischio di un ulteriore aumento della quota di disoccupati di lunga durata **l'Italia deve continuare nella strada intrapresa con il Jobs Act e rafforzare le politiche attive**. La creazione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive (ANPAL) rappresenta un passo avanti significativo, ma ora la sfida principale è riuscire a coordinare efficacemente le Regioni e assicurare standard minimi comuni. L'assegnazione di personale qualificato ai servizi per l'impiego, la responsabilizzazione delle Regioni e lo sviluppo di un appropriato strumento di profilazione delle competenze sono tra le priorità dell'ANPAL per gestire in maniera efficace l'alto numero di persone in cerca di lavoro", L'Italia a confronto con gli altri Paesi, *OECD Employment Outlook 2017*.

Come farli funzionare

Le direttrici lungo le quali procedere sono, nella visione delle Agenzie, le seguenti:

- occorre **valorizzare il ruolo degli attori della rete**, distinguendo la funzione del servizio pubblico cui spetta definire priorità, *target*, *standard* e attribuire obiettivi da raggiungere, da quella degli operatori privati a cui deve venire affidata la parte operativa delle misure in autonomia organizzativa;
- è importante che **il servizio pubblico**, punto di primo contatto tra il lavoratore e l'Amministrazione **investa risorse nell'attività di marketing territoriale delle politiche attive**, orientando i lavoratori a rivolgersi agli operatori che erogano i servizi prima che questi maturino il diritto alle politiche passive (NASPI o Cassa in deroga);
- va rafforzato il **collegamento tra politiche passive e politiche attive**, istituendo l'obbligo per il lavoratore della partecipazione ai programmi di accompagnamento al lavoro fin dal primo giorno di disoccupazione/non occupazione;
- serve **dare continuità e sistematicità alle misure di politica attiva** poiché i fenomeni di *stop and go* o la frammentazione dell'intervento pubblico in una miriade di bandi indirizzati a **target differenti**, riduce l'esigibilità del diritto al lavoro e confonde il potenziale lavoratore. La continuità e la sistematicità aiutano invece a costruire un approccio unico nazionale;

- in materia di **accreditamento** è determinante per gli operatori privati avere certezza sulla validità, temporale e territoriale, delle regole di partecipazione alle misure e ai servizi.

Contemporaneamente è necessario prevedere l'obbligo, per gli operatori pubblici, del rispetto dei medesimi requisiti richiesti agli operatori privati, non solo per equità ma a vantaggio dei lavoratori;

- è necessario che il monitoraggio sulla realizzazione delle politiche attive, gestito dall'ANPAL e dalle amministrazioni regionali per le rispettive competenze, assuma una funzione sia di controllo pubblico che direzionale; riguardi cioè anche le *performance* dei diversi operatori e permetta la **definizione di un sistema di rating pubblico nazionale che agevoli la scelta degli operatori da parte delle persone**. Oltre al valore di trasparenza, la pubblicazione sistematica dei dati stimolerà la responsabilità degli operatori dei servizi, creando un reale regime di concorrenza a vantaggio degli utenti e delle finanze pubbliche;

- occorre **riformare funzionalmente i Centri per l'Impiego (CPI)** poiché, anche se le competenze amministrative rimangono le medesime, il ruolo nella gestione dei servizi e delle politiche attive è cambiato radicalmente. Non si tratta di ripensare il numero degli operatori pubblici ma di studiare come coinvolgerli nella rete di gestione dei servizi;

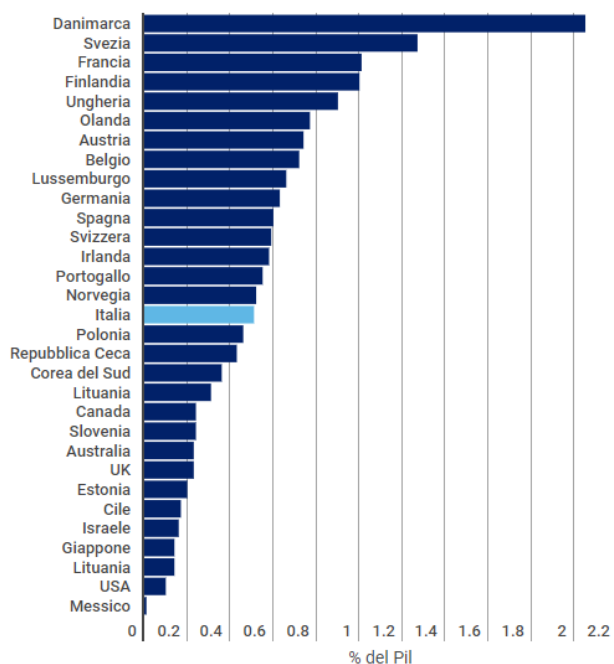
- è urgente procedere con la **dematerializzazione su piattaforma digitale di tutte le funzioni di carattere amministrativo**, valorizzando al contempo il ricorso alle autocertificazioni. L'imperativo è eliminare l'onere delle operazioni preventive di controllo sullo *status* dei lavoratori riportando la responsabilità sui dichiaranti, da sottoporre a controllo ispettivo *in itinere* e a campione;

- deve essere possibile l'**accesso diretto e massivo ai dati**, sia di contatto sia storici, dei lavoratori presenti nelle banche dati della Pubblica Amministrazione. È necessario favorire sempre di più la complementarità tra i diversi soggetti (pubblici e privati), definendo quali sono le informazioni comuni alla rete e su quali canali vengono scambiate;

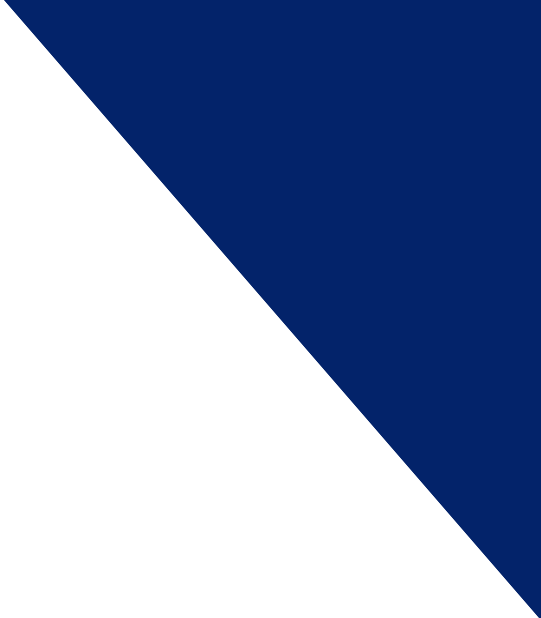
- è prioritario **monitorare e misurare** - nella pur necessaria interrelazione tra soggetti pubblici e privati - **i livelli di efficienza di ciascuno** allo scopo di evitare che eccessi di burocratizzazione o le incapacità di singoli si riverberino sull'intero sistema riducendo, in alcuni caso azzerando, la reale efficacia delle politiche.

Se riusciremo a dar vita ad un sistema efficiente di collaborazione tra tutti gli attori della rete, potremo migliorare l'efficacia della spesa pubblica per le politiche del lavoro, garantendo ai cittadini i servizi cui hanno diritto.

Spesa pubblica in politiche attive del lavoro (2015, % del Pil)



Fonte: OCSE



Il sistema delle Agenzie per il Lavoro



I dati salienti del settore



~ 90 LE AGENZIE PER IL LAVORO ISCRITTE ALL'ALBO DEL MINISTERO DEL LAVORO



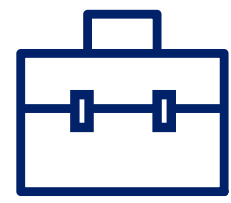
ASSOLAVORO RAPPRESENTA ~ L'85% DELL'INTERO SETTORE



> 10MILA DIPENDENTI DIRETTI

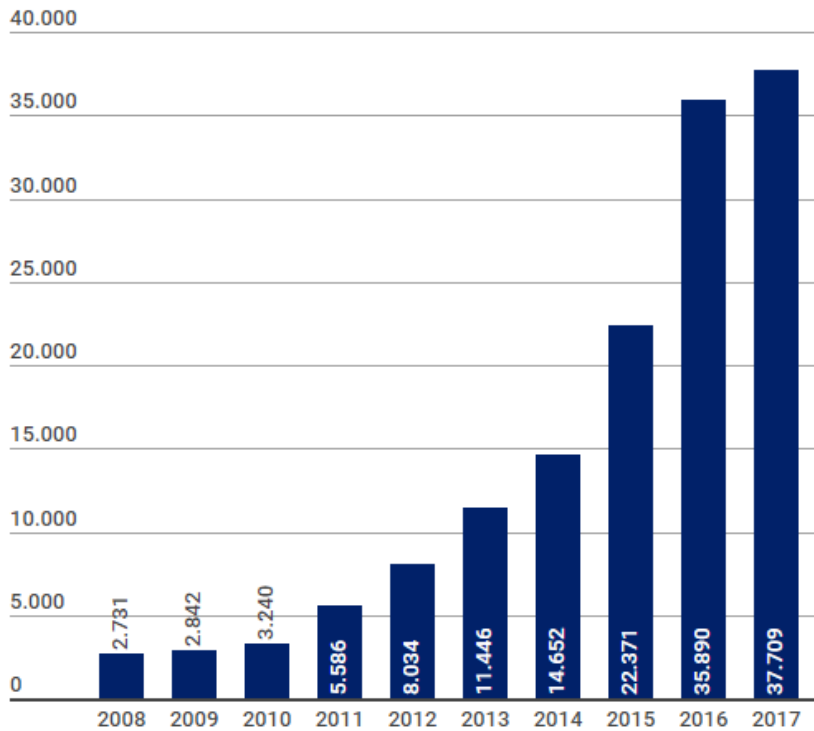


> 2500 FILIALI IN TUTTA ITALIA



> 440MILA LAVORATORI SOMMINISTRATI (MEDIA MENSILE) ~ 10% LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Numero di lavoratori a tempo indeterminato



I lavoratori con contratto a tempo indeterminato sono passati da 2.700 nel 2008 a **oltre 37.000 nel 2017**

Gettito IRPEF*

1.8 miliardi/€ nel 2017
19 miliardi/€ in 20 anni



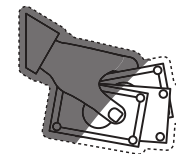
Gettito INPS*

2.5 miliardi/€ nel 2017
27 miliardi/€ in 20 anni



Retribuzioni nette erogate*

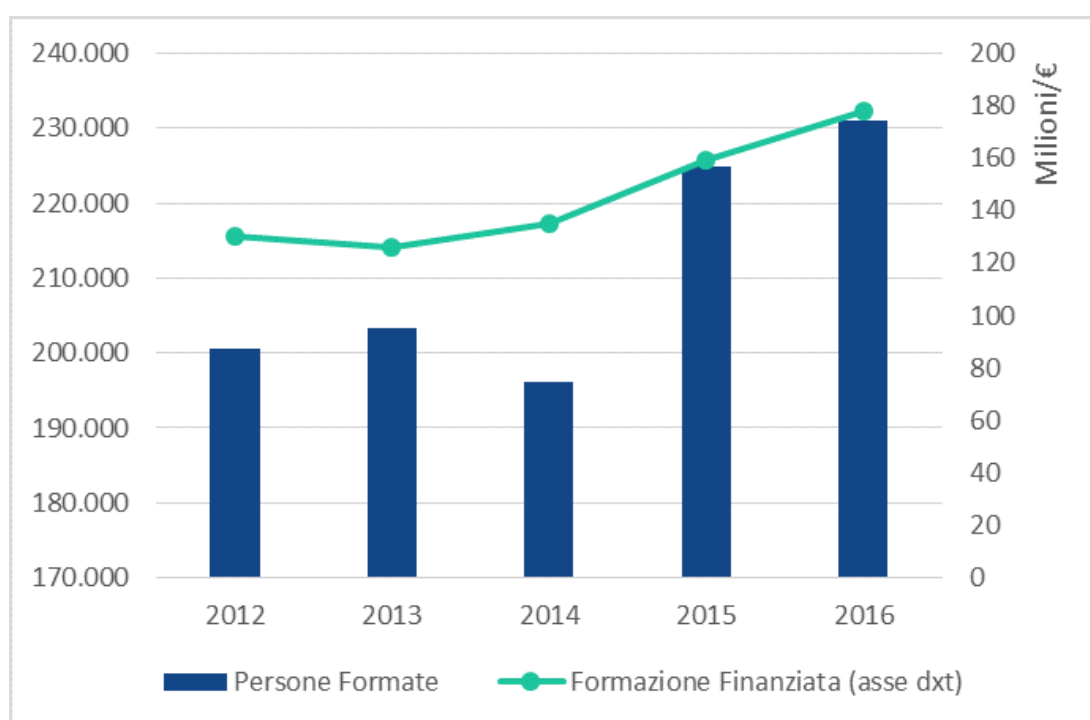
4 miliardi/€ nel 2017
43 miliardi/€ in 20 anni



*Stime Assolavoro su dati Forma.Temp



Persone formate e formazione finanziata



La formazione finanziata da Forma.Temp è cresciuta del **37%** negli ultimi 5 anni, con un incremento del numero di lavoratori formati del **15%**.

Nel periodo gennaio-settembre 2017 sono state circa **161mila** le persone formate, per un totale di oltre **136 milioni/€ di formazione finanziata**.



Prestazioni E.Bi.Temp erogate nel 2017

2.2 milioni/€ Piccoli prestiti (importi autorizzati)	3 milioni/€ Indennità per infortuni
3.8 milioni/€ Tutela sanitaria	254 mila/€ Contributi asilo nido
95 mila/€ Sostegno alla maternità	700 mila/€ Nuove prestazioni

Le prestazioni erogate sono cresciute del **77% negli ultimi 5 anni**.
L'offerta di *welfare* si è arricchita nell'ultimo anno con l'introduzione
di **8 nuove prestazioni**.

Il valore aggiunto per il Paese e le persone

UN SISTEMA DI SERVIZI 4.0 PER CHI CERCA LAVORO

Tutti i servizi delle Agenzie per il Lavoro sono gratuiti per chi cerca un lavoro e per i lavoratori. Il lavoratore in somministrazione ha, per legge, gli **stessi diritti dei dipendenti dell'azienda** e può usufruire di **prestazioni aggiuntive** come rimborsi e indennità (E.Bi.Temp) e di **formazione ontime e specifica** (Forma.Temp).

UN CANALE D'INGRESSO DEI GIOVANI NEL MONDO DEL LAVORO

Il lavoro in somministrazione rappresenta spesso il canale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro: più della metà dei lavoratori tramite Agenzia ha **meno di 34 anni**. Attraverso l'**Alternanza scuola lavoro** e l'**Apprendistato** le Agenzie fanno da ponte tra scuola e imprese.

UN FACILITATORE DELLE TRANSIZIONI

Nel contesto dei mercati transizionali di lavoro, le Agenzie svolgono un ruolo centrale per **agevolare il passaggio** dei lavoratori attraverso diverse fasi della propria carriera.

UN DRIVER ESSENZIALE PER POLITICHE ATTIVE FINALIZZATE

Svolgono una funzione essenziale per **rendere effettive le Politiche Attive** per l'ingresso e il reinserimento nel mercato del lavoro, grazie a un sistema formativo strettamente legato al lavoro e con **precisi obblighi di placement**.

UN PARTNER STRATEGICO PER LE IMPRESE

Le imprese trovano nelle Agenzie per il Lavoro *partner* capaci di rispondere con competenza e tempestività alle loro esigenze sia in chiave tattica che strategica. Offrono servizi integrati di **ricerca, selezione, formazione, ricollocamento** professionale e **gestione** dei rapporti di lavoro.

UN ARGINE AL LAVORO SOTTOTUTELATO E IRREGOLARE

La somministrazione è uno strumento efficace di **contrasto alle distorsioni** presenti nel mercato del lavoro. Più elevato è il tasso di lavoro in somministrazione nel mercato del lavoro, più basso è il ricorso al lavoro in nero e sottotutelato.

CON LA GARANZIA DELL'ISCRIZIONE ALL'ALBO DEL MINISTERO DEL LAVORO

Le Agenzie per il Lavoro sono **iscritte a un Albo**, gestito dal Ministero del Lavoro, dal quale possono essere cancellate qualora non svolgano correttamente l'attività o non adempiano regolarmente i loro obblighi nei confronti dei lavoratori.

Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro, costituita il 18 ottobre 2006 dalla fusione delle tre rappresentanze preesistenti.

Riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono circa l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali.

L'Associazione nasce per garantire alle ApL *standard* più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

È riconosciuta quale Parte Sociale e interviene stabilmente alle audizioni convocate dal Governo e dagli Organismi Parlamentari, per contribuire alla fase di elaborazione sia di nuove normative, sia di indagini conoscitive sul mercato del lavoro.

Assolavoro aderisce a Confindustria e rappresenta l'espressione italiana della *World Employment Confederation - Europe*, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.





ASSOLAVORO
Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

