

**A vent'anni dall'istituzione.** In due decenni 8 milioni di «somministrati», nel 2016 il numero è cresciuto del 9% sul 2015

# Agenzie interinali, crescita continua

**Scabbio (Assolavoro):** partner strategiche delle imprese e garanzia di lavoro di qualità

## LO SCENARIO

I temi futuri saranno il ruolo dell'Agenzia nazionale per le politiche attive e la gestione dell'alternanza scuola-lavoro

**Cristina Casadei**

■ Era il 1997 quando una legge dello stato, la 196/1997, detta anche legge Treu dal nome di Tiziano Treu, all'epoca ministro del Lavoro, introdusse il lavoro interinale in Italia. Nel 2003 - ministro del Welfare Roberto Maroni - con la legge Biagi, che riformò ancora una volta il mercato del lavoro, il lavoro interinale divenne la somministrazione di lavoro con la liberalizzazione tramite agenzia privata, il passaggio dalle causali al causalone, l'introduzione dello staff leasing, l'eliminazione dei divieti per le qualifiche di basso contenuto professionale e dell'oggetto sociale esclusivo per le agenzie per il lavoro (Apl).

Sono passati vent'anni, il tempo dei bilanci è ormai maturo per un settore che fa parte in maniera strutturale del mercato del lavoro e ha dati che fanno sentire il loro peso, seppur più leggero che in altri paesi. Il presidente di **Assolavoro**, **Stefano Scabbio**, racconta che «da quando con il cosiddetto pacchetto Treu le Agenzie per il Lavoro hanno cominciato ad operare in Italia il contributo del settore alla qualificazione del lavoro e all'inclusione è stato crescente e rappresenta oggi un elemento strutturale su cui puntare sempre più nel futuro».

In Italia oggi l'incidenza dei lavoratori in somministrazione rispetto agli occupati dipendenti è del 2,2% ed è in costante crescita. Nel 2014 la percentuale era l'1,8%. Certamente non parliamo di crescita esponenziale, ma se si legge il dato tenendo conto della crisi che ha attraversato il paese e dell'andamento dell'occupazione, è molto positivo. «I dati dimostrano che, nonostante percorsi normativi spesso accidentati, non lineari, le Agenzie per il Lavoro in questi vent'anni hanno saputo affermarsi come partner strategiche delle imprese e contemporaneamente come garanzia per una occupazione di qualità», spiega **Scabbio**.

Qualche altro numero aiuta a capire meglio. In questi 20 anni sono stati 8 milioni i lavoratori che han-

no superato il tornello del mondo del lavoro con il badge di un'Apl. Nel 2016 i lavoratori impiegati dalle Apl sono stati mediamente 378 mila al mese con una crescita del 9% rispetto al 2015. È, quello del 2016, il valore più alto dall'introduzione della somministrazione in Italia ad oggi. Il picco storico è arrivato nell'aprile di quest'anno con 442.350 occupati in somministrazione, gestiti dalle oltre 80 Apl di tipo generalista, autorizzate dal ministero del Lavoro che hanno aperto in Italia oltre 2 mila sportelli. «I dati sono positivi, il mercato è in crescita e questo è il termometro del consolidamento di una ripresa che però rimane ancora a macchia di leopardo», osserva **Scabbio**.

Oggi la somministrazione viene vista come una forma di flexicurity, considerato anche che sfiora il 10% la quota di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Nel gennaio di quest'anno è stato raggiunto il picco con 43.940 addetti. Se andiamo poi a vedere l'incidenza dei somministrati sugli occupati dipendenti con contratto a termine si scopre che l'incidenza è del 15,6%, tenendo conto della media annua su base mensile del 2016. «La somministrazione, infatti, è universalmente riconosciuta come la forma migliore di flessibilità. Senza contare che le Agenzie per il Lavoro, grazie alla capacità di intercettare tempestivamente la domanda di figure professionali e mettendo a frutto un sistema formativo esemplare in Europa, stanno continuando ad assumere progressivamente anche a tempo indeterminato», osserva **Scabbio**.

A proposito di formazione, questo strumento viene considerato oggi un vero e proprio ammortizzatore e risulta il fulcro delle politiche attive in cui sono state coinvolte anche le Apl. A metà marzo è partita la prima grande sperimentazione per la ricollocazione avviata dall'Anpal (Agenzia nazionale politiche attive lavoro) in cui verranno coinvolte oltre 30 mila persone. **Assolavoro** ha considerato positiva la scelta di legare la premialità al risultato e la diversificazione degli assegni in funzione del grado di occupabilità del soggetto. Mancano però ancora alcuni dettagli come la piena condivisione dei dati tra centri per l'impiego e operatori privati, oltre all'opportunità di istituire un

osservatorio di monitoraggio.

Le sfide per il futuro sono molteplici ma ce n'è una che più delle altre potrebbe dare un contributo al tema occupazionale. Ancora una volta si deve parlare di formazione e di dialogo tra gli attori interessati, incluse le istituzioni scolastiche e quelle locali, per poter risolvere il mismatch ancora molto forte tra domanda e offerta di lavoro. Come emerge anche dal recente Employment Outlook dell'Ocse, ricorda **Scabbio** «in particolare, se la creazione dell'Agenzia nazionale per le politiche attive (Anpal) rappresenta un passo avanti significativo, ora la sfida principale è riuscire a coordinare efficacemente le Regioni e assicurare standard minimi comuni».

Le agenzie offrono molti servizi integrati che vanno dalla ricerca del personale alla selezione, dalla formazione, alla somministrazione, all'outplacement e sono molto attive nella formazione finalizzata. Un punto di forza, «tanto più se, come emerge da un recente rapporto della McKinsey, circa il 40% della disoccupazione giovanile, è dovuta alla distanza tra i profili richiesti dalle imprese e le competenze "teoriche" dei giovani», interpreta **Scabbio**. Soprattutto oggi che «l'automazione e la progressiva digitalizzazione cambiano processi, tempi e modalità di lavorare - continua il presidente di Assolavoro - Vince chi è capace di impiegare al meglio, nei tempi dovuti, i talenti giusti per ogni posizione lavorativa. E riesce ad aggiornare quelle competenze costantemente. Su questo il contributo delle Agenzie per il Lavoro è evidente a imprese, lavoratori e loro rappresentanti. Ora ancor più grazie al ruolo di "ponte" essenziale che svolgiamo tra scuola e imprese per favorire i percorsi di alternanza scuola lavoro e per la ricollocazione, rispetto alla quale contiamo su una accelerazione». Questi strumenti non bastano in assenza di progetti molto concreti. Oggi è dirimente «l'aspetto delle metacompetenze: il lavoro in azienda è sempre più orizzontale e per progetti, le persone lavorano sempre più insieme, in team, e per obiettivi. La scuola ancora non prepara a questo e serve uno sforzo per far sì che i programmi di alternanza abbiano una forte progettualità per aiutare i giovani ad entrare nel mercato del lavoro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



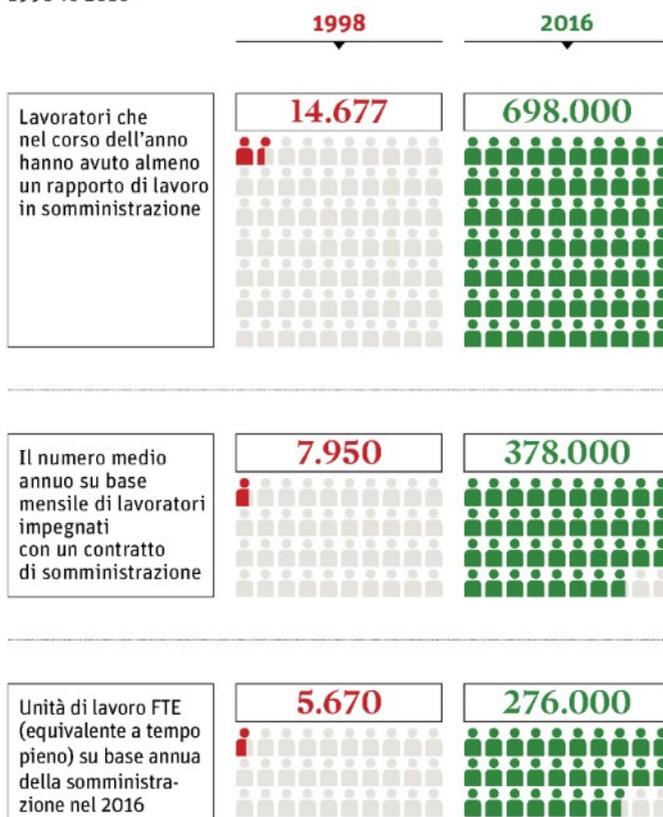
**LA PAROLA CHIAVE**

**Flexicurity**

● Flexicurity (fusione di flexibility e di security) è un modello di stato sociale basato su una politica proattiva di gestione del mercato del lavoro. Il modello consiste in una combinazione di estrema facilità di assunzione e licenziamento per il datore di lavoro e consistenti ammortizzatori sociali per i lavoratori dipendenti. Oggi la somministrazione viene vista come una forma di flexicurity, considerato anche che sfiora il 10% la quota di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato. La somministrazione, infatti, è universalmente riconosciuta come la forma migliore di flessibilità.

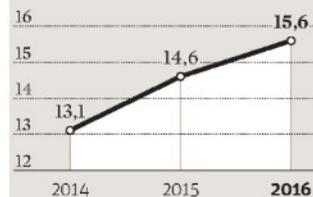
**Il quadro**

**LA SOMMINISTRAZIONE**  
 1998 vs 2016



**GLI ULTIMI DATI**

Incidenza dei lavoratori in somministrazione rispetto agli occupati dipendenti con contratto a termine



**442.350**

Lavoratori con un contratto di somministrazione: picco massimo storico mensile (Aprile 2017)

**+9%**

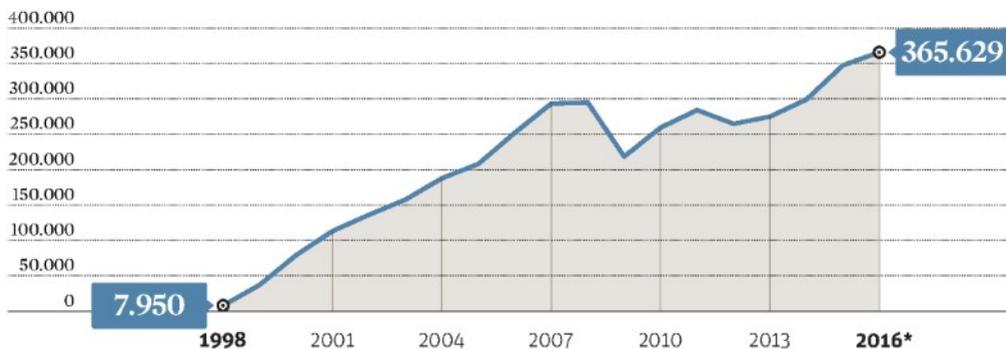
Crescita dell'occupazione in somministrazione nel 2016 rispetto al 2015

**>80**

Le agenzie per il lavoro di tipo generalista che operano in Italia, autorizzate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

**GLI OCCUPATI IN SOMMINISTRAZIONE**

Medie annue su base mensile



(\*) Dato provvisorio

Fonte: elaborazioni Assolavoro, DataLab su dati Forma.Temp

**LE TAPPE NORMATIVE DAL 1997 AL 2017**

**L'inizio**

■ La Legge Treu 196/1997 introduce il lavoro interinale in Italia.

**La Legge Biagi**

■ Nel 2003 la riforma del mercato del lavoro prevede che dal lavoro interinale si passi alla somministrazione di lavoro (liberalizzazione del lavoro tramite agenzia privata; staff leasing; tolto l'oggetto sociale esclusivo per le apl). Regolate altre forme di flessibilità (lavoro intermittente, ripartito, accessorio, ecc.)

**Riforma Maroni**

■ Con la legge delega n. 243 del 2004 e D Lgs. n. 252/2005 si innalza l'età pensionistica minima per l'uscita per anzianità da 57 a 60 anni nel 2008 (il cosiddetto "scalone"), fermo restando il requisito contributivo di almeno 35 anni.

**Lo staff leasing**

■ Con la Legge finanziaria 2007 c'è l'abrogazione dello staff leasing. Reintrodotto con la Finanziaria 2009

**I decreti Fornero**

■ La legge 92/2012 prevede il riordino delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina in tema di flessibilità in uscita; la rivisitazione completa degli ammortizzatori sociali in costanza e post rapporto di lavoro (aspi); l'introduzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti da cig.

**Il Jobs Act**

■ Prevede l'obbligo dell'alternanza scuola-lavoro