

L'NUOVO LAVORO

FOCUS

Come cambia l'occupazione

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

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 2007, 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 il libere di mercato. Nel gennaio di quest'anno è stato raggiunto il picco con 43.040 addetti. Se andiamo poi a vedere l'incidenza dei somministrati sugli occupati dipendenti con contratto a termine si scopre che l'incidenza è del 15,9%, tendendo al di sopra della media annua su base mensile del 2016. «La somministrazione, infatti, è universal-

mente 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.

LO SCENARIO

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

mentericonosciuta 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.

Approposito di formazione, questo strumento viene considerato oggi un vero e proprio ammortizzatore e risulta il fulcro delle politiche attive cui sono state coinvolte anche le imprese e le organizzazioni del mondo del lavoro. Un punto di forza, «stato più», 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 «storiche» del giovane, 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: imprese, lavoratori e loro rappresentanti. Ora ancor più grazie al ruolo di «ponte» essenziale che svolgono tra scuola e imprese per favorire il percorso di crescita e sviluppo del giovane, in grado di rispondere alle esigenze 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. Infatti, è universalmente riconosciuta come la forma migliore di flessibilità.

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. Infatti, è universalmente riconosciuta come la forma migliore di flessibilità.

litiche attive lavoro) in cui verranno coinvolte oltre 20 mila persone. Assolavoro ha considerato positivamente 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 i tracciati per l'impiego 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 - un particolare sulla creazione dell'Agenda nazionale per le politiche attive (Anpal) rappresenta un passo avanti significativo, ora la sfida principale è riuscire a coordinare efficacemente le Regioni e assicurarsi che tutti i centri creati possano offrire modelli servizi integrati che vanno dalla ricerca del personale alla selezione, dalla formazione, alla somministrazione, all'outplacement e sono molto diversificati e mirati.

Le Agenzie offrono modelli servizi integrati che vanno dalla ricerca del personale alla selezione, dalla formazione, alla somministrazione, all'outplacement e sono molto diversificati e mirati.

Un punto di forza, «stato più», 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 «storiche» del giovane, 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: imprese, lavoratori e loro rappresentanti. Ora ancor più grazie al ruolo di «ponte» essenziale che svolgono tra scuola e imprese per favorire il percorso di crescita e sviluppo del giovane, in grado di rispondere alle esigenze 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. Infatti, è universalmente riconosciuta come la forma migliore di flessibilità.

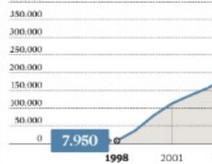
Il quadro

LA SOMMINISTRAZIONE 1998 vs 2016



GLI OCCUPATI IN SOMMINISTRAZIONE

Medie annue su base mensile



(*) Dati previsionali

GLI ULTIMI DATI



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 pieno (o quasi pieno), autorizzate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

INTERVISTA | Tiziano Treu

«Sistema sano e già pronto a nuove sfide»

Claudio Tucci

L'obiettivo del «pacchetto» del 1997 era quello di modernizzare e rendere più flessibile il mercato del lavoro. In questi ottanta anni le facilitazioni al part-time, ai tirocini, all'apprendistato. E anche la prima vera apertura al lavoro intermittente, fino a quel tempo vietato nel nostro Paese. Sono passati 20 anni e quella scelta la rivendico - sottolinea Tiziano Treu, classe 1939, ex ministro del Lavoro dell'allora governo Prodi, attuale presidente del Cnel - Le Agenzie per il lavoro sono ormai parte integrante del sistema dei servizi per l'occupazione. E adesso sono pronte a nuove sfide: penso soprattutto alla ricollazione dei disoccupati, e allo sviluppo di un efficace sistema di alternanza scuola-lavoro per aiutare gli studenti a conoscere, prima e meglio, il mondo delle imprese.

Professor Treu, il 1997 era l'anno in cui l'Europa spingeva per la flexicurity.

Sì. E l'Italia era tra i pochi paesi a generalizzare il lavoro interinale. Con la legge 196 abbiamo aperto una breccia, seppur con una serie di paletti e tutele. Dopo 20 anni possiamo dire che il sistema è maturo e ha l'obbligo di registrarsi. Lavoratori «somministrati», poi, hanno diritto alla parità di trattamento, e quando vanno in missione, sono soggetti alle stesse disposizioni dei dipendenti delle società «utilizzatrici». Anche le iniziali resistenze della sinistra piurale e dei sindacati, nel tempo, affievolite: oggi quasi tutti riconoscono che una formula di manodopera a tempo indeterminato offre molte più garanzie di un rapporto temporaneo.

Resta il fatto che l'incidenza dei lavoratori interinali rispetto ai totale dipendenti è modesta, nel 2016 il 2,2%.

È difficile intercettare una parte ancora marginale del mercato del lavoro. Dipassiva il tempo sono stati fatti. In passato il lavoro interinale era usato un po' come patto di prova o più semplicemente per tappare buchi. Abbiamo commissionato, assieme all'Inapp (Ics, Iof, ndr), un apposito ricerca. Ebbene, i dati ci dicono che adesso le persone assunte in somministrazione sono di fatto e di numero le prime ingressi. E poi, da un lato, le richieste di lavoro sono allungate al 40%. Ormai siamo sui livelli di un part-time. Questo significa che le Agenzie hanno lavorato bene.

Certo, ci sono ancora ostacoli. Per esempio, le modalità di accredimento, con i soliti contrasti Stato-Regioni.



Padre della norma. Tiziano Treu

IL FUTURO PROSCURO

«Le priorità? Ricollocare i disoccupati e sviluppare un sistema di alternanza efficiente»

Certo. Qui purtroppo si sconta l'esito del referendum del scorso dicembre, con la conferma di ampie competenze in capo alle Regioni. Tuttavia, se un ente territoriale è in ritardo nell'effettuare il pagamento di un'Agli, ci si può rivolgere all'Anpal. E l'accordo interinale Anpal vale per tutto il territorio nazionale.

Ora, con il Jobs act, le Agenzie sono parte integrante della rete dei servizi per il lavoro. Non crede che tutte le banche dati, Inps comprese, debbano parlarsi di più?

Non c'è dubbio. Spero che prima o poi si sviluppi in Italia una cultura dei dati condivisa tra le varie amministrazioni pubbliche. C'è però un altro ostacolo: l'Inps sta Roma, ma chi verifica le misure di politica attiva è nelle Regioni. In questo modo, per esempio, è difficile rispettare la condizione di parità di trattamento del soggetto e sostegno al reddito. L'aspetto organizzativo va migliorato. Come pure bisogna dotare i centri per l'impiego di più personale in Germania, Francia e Inghilterra personale e investimenti sono di gran lunga superiori ai nostri.

Ultimamente domanda sull'alternanza. Le Agli possono fare molto per migliorarla?

Sì, perché conoscono il mercato del lavoro e le aziende. Devo parlarne con le scuole, come stanno iniziando a fare, e aiutarle a individuare gli studenti che svolgono le pratiche amministrative. In ogni caso per far decollare l'alternanza ci vuole tempo, anche in Germania sono trascorsi 20 anni prima di vedere i risultati concreti.

Gli enti bilaterali. Le Agenzie del lavoro continuano ad investire in formazione e welfare

Forma.Temp, modello di competenze 4.0

Francesco Prisco

Da un lato la formazione, dall'altro il welfare. Due ambiti fondamentali per la vita del lavoratore, sui quali le Agenzie per il lavoro hanno investito enormemente in questi anni. L'ingresso tardivo delle Agenzie in Italia, infatti, si è accompagnato con numerose misure di tutela e di garanzia anche per quanti conservavano un ritorno verso l'intermediazione.

Oltre ai requisiti necessari per chiedere o poi mantenere l'iscrizione nell'apposito albo del ministero del Lavoro da parte dell'agenzia, oltre alla parità di trattamento retributivo «ad origine», la normativa vigente e gli accordi tra Assolavoro e sinda-

cati di categoria hanno determinato la nascita di Ebttemp e di Forma.Temp, enti bilaterali che agiscono proprio in questi due delicatissimi ambiti.

Forma.Temp è un fondo destinato alla formazione e al sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione ed è alimentato dai versamenti delle aziende. Garantisce una formazione fortemente orientata al lavoro.

EBTTEMP

L'ente preposto al welfare retribuisce richieste in crescita sul contratto per la maternità e gli asili nido, i prestiti a tasso nullo, la tutela sanitaria integrativa

collocarsi è il sistema utile per aggiornare le proprie competenze e acquisirne di nuove. Per queste caratteristiche, il modello Forma.Temp è stato riconosciuto come best practice a livello europeo. E a questi numeri. Nel 2016, Forma.Temp ha finanziato più di 3 mila progetti formativi per un totale di oltre 178 milioni. I partecipanti ai corsi sono stati circa 230 mila. Le ore di formazione 1 milione e 200 mila. Ma non è tutto: il bilancio totale dell'ente cresce la voce «sostegno al reddito» con un importo erogato di 35 milioni per 2.750 lavoratori, rispetto ai 3 milioni erogati nel 2015 per 4.013 lavoratori. «L'automazione e la digitalizzazione determinano la

necessità di aggiornare le competenze e di acquisirne di nuove. Per il futuro, come confermano anche recenti ricerche internazionali, le competenze delle persone al lavoro saranno lo sportacque per affrontare al meglio la quarta rivoluzione industriale. In questo Forma.Temp è un modello, anche per la formazione oltre il settore. La via italiana del lavoro in

I NUMERI

33 mila

I progetti formativi finanziati nel 2016 da Forma.Temp, per un totale di oltre 178 milioni. I partecipanti ai corsi sono stati circa 230 mila, le ore di formazione 1 milione e 300 mila

16 mila

Prestazioni di welfare. Richieste nel 2016 a Ebttemp, con un aumento del 36,6% rispetto al 2015. Il 79,5% delle richieste riguardano i rimborsi per la tutela sanitaria, l'11,6% i piccoli prestiti. Il resto delle richieste per il 2016 è relativo agli indennizzi per infortuni (4,4%) e ai contributi per gli asili nido (4%)

somministrazione passa anche attraverso le prestazioni erogate agli occupati tramite agenzie di Ebttemp. Numerose le prestazioni specificamente dedicate agli occupati in somministrazione e aggiuntive rispetto a quelle garantite per tutti i lavoratori dipendenti: a cominciare dal contributo per la maternità e gli asili nido, passando poi per i piccoli prestiti a tasso nullo, fino ad arrivare a una tutela sanitaria integrativa. I dati del 2016 raccontano di circa 16 mila richieste di welfare erogate con un aumento del 36,6% rispetto al 2015. Il 79,5% delle richieste riguardano i rimborsi per la tutela sanitaria, l'11,6% i piccoli prestiti. Il resto delle richieste per il 2016 è relativo agli indennizzi per infortuni (4,4%) e ai contributi per gli asili nido (4%). «Garantire le misu-

re le prestazioni necessarie in costanza di rapporto di lavoro, sia accompagnando lavoratori nel percorso da una opportunità di occupazione verso la seguente e la mission a cui Ebttemp punta a contribuire», spiega il presidente Giuseppe Biazzo. «La crescita della domanda di prestazioni, oltre che collegata alla crescita della somministrazione di lavoro in generale, deriva anche dalle risposte che l'ente ha saputo dare alle istanze dei lavoratori, tenendo il passo con i cambiamenti del mercato e seguendo le indicazioni delle parti sociali del settore. Da febbraio scorso, infatti, abbiamo ampliato la nostra offerta lanciando nuovi servizi - conclude Biazzo - e stimati soprattutto alle famiglie».