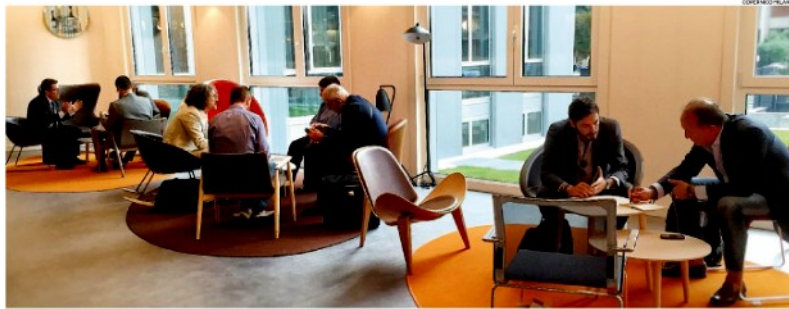


Focus

Assolavoro

Oggi l'assemblea delle agenzie del lavoro - Le statistiche rivelano che si afferma la personalizzazione del rapporto lavorativo oltre le gerarchie: realizzazione e soddisfazione «driver» per motivare i dipendenti



L'Osservatorio. Le relazioni con i lavoratori e imprese consentono di tradurre l'esperienza in un documento di analisi e proposte per il Paese.



Le proposte sul lavoro. Le agenzie per il lavoro offrono al dibattito in corso un contributo basato su 20 anni di attività.

Le tendenze. Dalla gestione dei cambiamenti in atto dipendono sviluppo e coesione. Nelle agenzie italiane 10mila dipendenti diretti e 440mila lavoratori somministrati al mese

Le cinque sfide strategiche per il nuovo mercato del lavoro

Trasformazioni destinate a incidere in maniera decisiva sulla vita dei cittadini delle aziende. Quello che sta accadendo nel mondo del lavoro, sia in Italia che negli altri Paesi, è una tendenza «strutturale» destinata a subire nei prossimi anni una forte accelerazione.

IL SETTORE Assolavoro, a convegno oggi, rappresenta la maggioranza del sistema italiano delle agenzie per il lavoro: sono 90 quelle iscritte all'albo del ministero

«Il report di Assolavoro - l'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro, che rappresenta oltre l'85% del settore - analizza la situazione e, sulla scorta di 20 anni di esperienza in questo campo, traccia le linee guida - per contribuire alla costruzione di quei mercati del lavoro aperti, sostenibili e inclusivi che costituiscono il prerequisito per la crescita socio economica del Paese: solo quelle comunità che adottano politiche lungimiranti incrementano la propria resilienza e saranno capaci di coniugare sviluppo e coesione sociale».

LA SOMMINISTRAZIONE
RUOLO POLIFUNZIONALE
Le agenzie nel mondo
Secondo i dati Wec (World employment confederation) 80 milioni di persone sono sostenute nella ricerca di un lavoro: 5 milioni di imprese sono affiancate nella ricerca di personale adeguato, 3 milioni di persone vengono seguite nelle fasi di transizione di carriera e sviluppo professionale. Il fatturato globale è di 417 miliardi di euro

A partire dalle cinque sfide aperte: 1. Garantire un lavoro dignitoso, contrastare il lavoro nero, sottopagato e senza tutele; questo implica anche evitare la concorrenza sleale e il dumping sociale fra diverse forme di lavoro 2. Aiutare i giovani a entrare nel mondo del lavoro: rimarrà, accompagnandoli 3. Gestire le transizioni, ovvero dare priorità alla sicurezza all'interno del mercato del lavoro piuttosto che alla sicurezza del singolo posto 4. Formarsi, formarsi, formarsi: che si tratti di studenti, lavoratori o inoccupati, servono competenze 5. Fornire servizi al lavoro efficienti, facendo collaborare servizi per l'impiego pubblici e privati.

«Quali cambiamenti impattano sulle dinamiche del lavoro? In primo luogo una economia sempre più on demand, con la personalizzazione a sostituire la produzione di massa e confini sempre più labili fra servizi e industria. Le imprese sono sempre più organizzazioni estese, organizzate con ampie reti di fornitori e partner, e c'è la necessità di costruire su larga scala competenze e capacità accessibili e aperte, in una ottica di

formazione continua. Ancora, si afferma il lavoro *face to face* con una sempre maggiore personalizzazione del rapporto lavorativo oltre le gerarchie: realizzazione e soddisfazione personale diventano la chiave per motivare i dipendenti, mentre cresce una generazione di «portfolio workers» o «slashers» che svolgono più lavori simultaneamente. Infine, con le nuove sfide poste dalla digitalizzazione - telelavoro, lavoro online, coworking e altro ancora - cadono i confini fra lavoro e tempo libero.

LA FUNZIONE SOCIALE
Regole e diritti
Le agenzie hanno la capacità di adattare la forza lavoro alle effettive necessità produttive. Il ruolo non si limita alla somministrazione di lavoratori, ma offre un sistema integrato di servizi per chi cerca un lavoro, il contratto di lavoro in somministrazione è un contratto di lavoro dipendente, con retribuzione uguale a quella di chi è assunto direttamente dall'azienda utilizzatrice e con uguali diritti, più prestazioni aggiuntive come indennità (EbitTemp) e formazione (FormaTemp)

PAROLA CHIAVE
Il Agenzia per il lavoro

La normativa
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 agli obblighi nei confronti dei lavoratori

LA FUNZIONE SOCIALE
Le cinque sfide strategiche in un mercato del lavoro che cambia», presentò l'on. Nunzia Catalfo (M5S), l'on. Claudio Durigon (Lega), la sen. Annamaria Parente (PD) e l'on. Renata Polverini (Forza Italia).

NUMERI
Il sistema in Italia
Sono 90 le agenzie per il lavoro iscritte all'albo del ministero: hanno 10mila dipendenti diretti e 2.500 filiali in tutta Italia

Intervista. Alessandro Ramazza
presidente Assolavoro

«Centrale la formazione in ogni fase della vita»

Alessandro Ramazza è il presidente di Assolavoro, l'associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro. Perché un documento in 5 punti sulle sfide per il mercato del lavoro? «Siamo in una fase nuova: digitalizzazione, espansione del fenomeno delle piattaforme, intelligenza artificiale, affinamento del confine fra lavoro dipendente e autonomo hanno impatti prepotenti su vita e lavoro di tutti. In Italia, poi, l'avvicinamento unito alla decreta demografica, i numeri enormi di lavoratori irregolari e sottotutelati, come anche di Neet, la distanza ancora troppo elevata tra figure professionali cercate dalle imprese e profili dei candidati, impongono riflessioni e azioni coordinate e efficaci, per l'immediato e per il futuro».

figure professionali necessarie. E dobbiamo prepararci per far sì che la quarta rivoluzione industriale sia un'opportunità per tutti e sia inclusiva».



ALESSANDRO RAMAZZA, Presidente di Assolavoro, l'associazione delle Agenzie del lavoro

Qual è il contributo che le Agenzie per il Lavoro di fronte a questi scenari?
«Noi rappresentiamo una infrastruttura sociale, grazie agli oltre 3.500 sportelli presenti capillarmente sul territorio nazionale e alla capacità di offrire servizi integrati per il lavoro con un know how maturato in vent'anni di attività. Siamo dei facilitatori: per chi cerca un lavoro e per chi cerca determinate figure professionali. Le relazioni continue e con centinaia di migliaia di lavoratori e decine di migliaia di imprese ci consentono di avere un osservatorio privilegiato e continuativo sul lavoro. Per queste ragioni abbiamo ritenuto nostra responsabilità tradurre queste esperienze in un documento con analisi e proposte per le sfide che ci attendono come sistema Paese».

Se dovesse indicare un punto chiave su cui investire e da proporre agli interlocutori politici e istituzionali, quale ritiene sia centrale?
«Il tema centrale è sicuramente la formazione, a tutti i livelli e in tutte le fasi della vita. Dobbiamo superare il paradosso di avere pochi diplomati negli Istituti Tecnici Superiori (8 - somiglia in un anno con gli 85 mila in Germania) e contemporaneamente imprese metalmeccaniche in un caso su due dichiarano che fanno fatica a trovare le

sta chiunque usi risorse pubbliche per organizzare percorsi formativi rendendo conto dei risultati. Se almeno una certa percentuale di chi segue quel corso potesse inserirsi da sempre con successo nel nostro settore, e quelle risorse finanziarie».

Ebitemp e Formatemp. La tutela sanitaria è la voce più rilevante

In cinque anni più 77% le prestazioni di welfare

Più 77% le prestazioni erogate negli ultimi 5 anni, con una offerta di welfare che si è andata arricchendo: 3,8 milioni per la tutela sanitaria, la voce più rilevante, 2,2 milioni di piccoli prestiti, 95mila euro per il sostegno alla maternità. «Ebitemp e il sistema di welfare di settore per i lavoratori delle Agenzie rappresentano un'eccellenza italiana a livello europeo e mondiale - evidenzia Giuseppe Biazzo, presidente dell'ente bilaterale per il lavoro tempomano - I lavoratori tramite Agenzia possono accedere a una serie completa di prestazioni di welfare che rappresentano un supporto importante per migliorare la qualità della loro vita lavorativa. Tutto ciò è possibile grazie alla collaborazione tra Agenzie per il lavoro e sindacati e rappresenta insieme alla parità di trattamento retributivo con i dipendenti interni prevista per legge e al sistema della formazione Formatemp una delle caratteristiche che fanno sì che la somministrazione sia in Italia la forma di lavoro più tutelata e che si conclude Biazzo.

nanzata da FormaTemp mostrano una decisa crescita: più 37%, sempre in un quinquennio. Nel 2017, FormaTemp ha finanziato oltre 37.500 progetti formativi per un totale di 200 milioni. I partecipanti ai corsi sono stati circa 143mila, le ore di formazione oltre 1.500mila. Spiega Francesco Verbanò, presidente di FormaTemp: «In un mercato del lavoro in continua evoluzione, in quale i processi produttivi si evolvono continuamente e sono per certi versi flessibili e «precarizzati», l'occupabilità delle persone è assicurata dalla formazione continua e dalla cura delle diverse competenze, di settore e trasversali. L'esperienza FormaTemp nel settore della somministrazione, ci insegna che il lavoro di qualità e la protezione del lavoro gli realizzano proprio grazie a sistemi di presa in carico e di supporto continuo nell'aggiornamento delle competenze, specie nelle transizioni, che caratterizzeranno sempre di più le lunghe vite lavorative del nostro capitale umano».

34
Anni. Limite di età dei lavoratori gestiti dalle agenzie, che sono canale di accesso dei giovani al lavoro



Assolavoro

Oggi l'assemblea delle agenzie del lavoro - Le statistiche rilevano che si afferma la personalizzazione del rapporto lavorativo oltre le gerarchie: realizzazione e soddisfazione «driver» per motivare i dipendenti

Le cinque sfide strategiche per il nuovo mercato del lavoro

Le tendenze. Dalla gestione dei cambiamenti in atto dipendono sviluppo e coesione. Nelle agenzie italiane 10mila dipendenti diretti e 440mila lavoratori somministrati al mese

Trasformazioni destinate a incidere in maniera decisiva sulla vita dei cittadini delle aziende. Quello che sta accadendo nel mondo del lavoro, sia in Italia che negli altri Paesi, è una tendenza «strutturale e destinata a subire nei prossimi anni una forte accelerazione».

Il report di **Assolavoro** - l'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro, che rappresenta oltre l'85% del settore - analizza la situazione e, sulla scorta di 20 anni di esperienza in questo campo, traccia le linee guida «per contribuire alla costruzione di quei mercati del lavoro aperti, sostenibili e inclusivi che costituiscono il prerequisito per la crescita socio economica del Paese: solo quelle comunità che adotteranno politiche lungimiranti incrementeranno la propria resilienza e saranno capaci di coniugare sviluppo e coesione sociale».

A partire dalle cinque sfide aperte: 1. Garantire un lavoro dignitoso, contrastare il lavoro nero, sottopagato e senza tutele; questo implica anche evitare la concorrenza sleale e il dumping sociale fra diverse forme di lavoro 2. Aiutare i giovani a entrare nel mondo del lavoro e rimanerci, accompagnandoli 3. Gestire le transizioni, ovvero dare priorità alla sicurezza all'interno del mercato del lavoro piuttosto che alla sicurezza del singolo posto 4. Formarsi, formarsi, formarsi: che si tratti di studenti, lavoratori o inoccupati, servono competenze 5. Fornire servizi al lavoro efficienti, facendo collaborare servizi per l'impegno pubblici e privati.

Ogni anno, nel mondo, 50 milioni di persone accedono al mercato del lavoro tramite agenzie, che sono intermediari ma anche esse stesse datori di lavoro (169mila aziende in at-

tività a livello globale). Un settore che fattura 417 miliardi e dà lavoro direttamente a 1,5 milioni di addetti fra responsabili di filiale, consulenti e altro. Secondo i dati WEC, mediamente il 33% dei lavoratori era disoccupato prima di trovare un impiego tramite agenzia, e il 79% ha mantenuto lo stato di occupato anche dopo l'esperienza con l'agenzia. Quanto alle aziende, queste si rivolgono alle agenzie nella maggior parte dei casi (67%) per affrontare picchi produttivi, per reperire skill strategiche (50%), gestire cambiamenti organizzativi (51%), governare l'incertezza (35%). «Ridurre la disoccupazione frizionale - si legge nel report - significa contribuire 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 sommerso, e il lavoro tramite agenzia garantisce inclusività e partecipazione al mercato anche delle fasce più deboli».

Quali cambiamenti impattano sulle dinamiche del lavoro? In primo luogo una economia sempre più *on demand*, con la personalizzazione a sostituire la produzione di massa e confini sempre più labili fra servizi e industria. Le imprese sono sempre più organizzazioni estese, organizzate con ampie reti di fornitori e partner, e c'è la necessità di costruire su larga scala competenze e capacità accessibili e aperte, in una ottica di formazione continua. Ancora, si afferma il lavoro *face to face* con una sempre maggiore personalizzazione del rapporto lavorativo oltre le gerarchie: realizzazione e soddisfazione personale diventano la chiave per motivare i dipendenti, mentre cresce

una generazione di "portfolio workers" e "slasher" che svolgono più lavori simultaneamente. Infine, con le nuove sfide poste dalla digitalizzazione - telelavoro, lavoro online, coworking e altro ancora - cadono i confini fra lavoro e tempo libero.

Dalla reazione a questi scenari di cambiamento «dipendono sviluppo, coesione sociale e qualità del mercato del lavoro. Obiettivi ambiziosi - ammettono gli estensori del report -, e per conseguirli serve innanzitutto un metodo che consenta di leggere il futuro che abbiamo di fronte, definisca strategie di medio lungo periodo, disegni i migliori piani esecutivi e metta in atto sul piano operativo soluzioni concrete e praticabili. Compiti ardui per un Paese zavorrato da gravosi vincoli di finanza pubblica e da una capacità amministrativa ridotta e schiacciata dalla burocrazia. Le agenzie del lavoro provano a offrire soluzioni che non comportano oneri per lo Stato, ma fanno leva su un cambiamento culturale e sulla valorizzazione di una infrastruttura operativa già pronta e a disposizione del Paese». Questi i temi che saranno portati all'attenzione del ministro del Lavoro Di Maio, e che sono al centro dell'assemblea pubblica di **Assolavoro** che si tiene a Roma oggi, 19 giugno, dalle 10:30, presso Palazzo Montemartini (di fronte a Stazione Termini); al centro dei lavori il Position Paper "Le cinque sfide strategiche in un mercato del lavoro che cambia", presenti l'on. Nunzia Catalfo (M5S), l'on. Claudio Durigon (Lega), la sen. Annamaria Parente (PD) e l'on. Renata Polverini (Forza Italia).

—B. Ga.



85%**IL SETTORE**

Assolavoro, a convegno oggi, rappresenta la maggioranza del sistema italiano delle agenzie per il lavoro: sono 90 quelle iscritte all'albo del ministero

PAROLA CHIAVE**# Agenzia per il lavoro****La normativa**

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 agli obblighi nei confronti dei lavoratori

LA SOMMINISTRAZIONE**RUOLO POLIFUNZIONALE****Le agenzie nel mondo**

Secondo i dati Wec (World employment confederation) 50 milioni di persone sono sostenute nella ricerca di un lavoro: 5 milioni di imprese sono affiancate nella ricerca di personale adeguato, 3 milioni di persone vengono seguite nelle fasi di transizione di carriera e sviluppo professionale. Il fatturato globale è di 417 miliardi di euro

NUMERI**Il sistema in Italia**

Sono 90 le agenzie per il lavoro iscritte all'albo del ministero; hanno 10mila dipendenti diretti e 2.500 filiali in tutta Italia

LAVORATORI**A tempo indeterminato**

Questa tipologia di contratto è in crescita: si è passati da 2.700 nel 2008 a oltre 36mila nel 2017. Dei 440mila lavoratori somministrati (media mensile) circa il 10 ha un contratto a tempo indeterminato

LA FUNZIONE SOCIALE**Regole e diritti**

Le agenzie hanno la capacità di adattare la forza lavoro alle effettive necessità produttive. Il ruolo non si limita alla somministrazione di lavoratori, ma offre un sistema integrato di servizi per chi cerca un lavoro. Il contratto di lavoro in somministrazione è un contratto di lavoro dipendente, con retribuzione uguale a quella di chi è assunto direttamente dall'azienda utilizzatrice e con uguali diritti, più prestazioni aggiuntive come indennità (EbiTemp) e formazione (FormaTemp)

34**ANNI**

Limite di età di oltre la metà dei lavoratori gestiti dalle agenzie, che sono canale di accesso dei giovani al lavoro



BRITISH COUNCIL



Intervista. Alessandro Ramazzapresidente **Assolavoro****«Centrale la formazione in ogni fase della vita»**

Alessandro **Ramazza** è il presidente di **Assolavoro**, l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro.

Perché un documento in 5 punti sulle sfide per il mercato del lavoro?

«Siamo in una fase nuova: digitalizzazione, espansione del fenomeno delle piattaforme, intelligenza artificiale, affinamento dei confini tra lavoro dipendente e autonomo hanno impatti prepotenti su vita e lavoro di tutti. In Italia, poi, l'invecchiamento unito alla decrescita demografica, i numeri enormi di lavoratori irregolari e sottotutelati, come anche di Neet, la distanza ancora troppo elevata tra figure professionali cercate dalle imprese e profili dei candidati, impongono riflessioni e azioni coordinate e efficaci, per l'immediato e per il futuro».

Quale contributo possono dare le Agenzie per il Lavoro di fronte a questi scenari?

«Noi rappresentiamo una infrastruttura sociale, grazie agli oltre 2.500 sportelli presenti capillarmente sul territorio nazionale e alla capacità di offrire servizi integrati per il lavoro con un know how maturato in venti anni di attività. Siamo dei facilitatori: per chi cerca un lavoro e per chi cerca determinate figure professionali. Le relazioni continuative con centinaia

di migliaia di lavoratori e decine di migliaia di imprese ci consentono di avere un osservatorio privilegiato e continuativo sul lavoro. Per queste ragioni abbiamo ritenuto nostra responsabilità tradurre queste esperienze in un documento con analisi e proposte per le sfide che ci attendono come Sistema Paese».

Se dovesse indicare un punto chiave su cui investire e da proporre agli interlocutori politici e Istituzionali, quale ritiene sia centrale?

«Il tema centrale è sicuramente la formazione, a tutti i livelli e in tutte le fasi della vita. Dobbiamo superare il paradosso di avere pochi diplomati negli Istituti Tecnici Superiori (8-10mila in un anno contro gli 800mila in Germania) e contemporaneamente imprese metalmeccaniche in un caso su due dichiarano che fanno fatica a trovare le figure professionali necessarie. E dobbiamo prepararci per far sì che la quarta rivoluzione industriale sia un'opportunità per tutti e sia inclusiva».

C'è una proposta specifica in tema di formazione che Assolavoro porta all'attenzione del Ministro dello Sviluppo Economico e del Lavoro, Luigi Di Maio e degli altri interlocutori istituzionali?

«Nel nostro Paese c'è chi ha trasformato la "formazione" in una pa-

rola vuota, organizzando e gestendo corsi che sono serviti solo a drenare risorse pubbliche, senza nessun controllo e senza nessuna misurazione dei risultati. Una proposta, che parte da quanto sperimentiamo da sempre con successo nel nostro settore, è questa: chiunque usi risorse pubbliche per organizzare percorsi formativi renda conto dei risultati. Se almeno una certa percentuale di chi segue quel corso poi trova lavoro bene, altrimenti si procederà a una decurtazione delle risorse finanziate».

E i Centri per l'Impiego? Siete favorevoli a un loro potenziamento?

«In tutta Europa dove sono più forti i Centri per l'Impiego più ampio è il ruolo delle Agenzie per il Lavoro. Lo spirito di collaborazione, la condivisione delle informazioni per facilitare incontro tra domanda e offerta di lavoro, la dematerializzazione dei documenti e contemporaneamente una potente digitalizzazione dei Centri per l'Impiego sono tutti punti chiave che condividiamo pienamente. L'importante è che ciascun operatore dia il proprio contributo al meglio in relazione alle competenze e alle specificità che ha e che eventuali inefficienze di singoli non incidano negativamente su tutta la filiera, a danno di chi cerca lavoro e servizi finalizzati».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**ALESSANDRO RAMAZZA.**

Presidente di **Assolavoro**, l'associazione delle Agenzie del lavoro

L'Osservatorio.

Le relazioni con lavoratori e imprese consentono di tradurre l'esperienza in un documento di analisi e proposte per il Paese.

Le proposte sul tavolo.

Le agenzie per il lavoro offrono al dibattito in corso «un contributo basato su 20 anni di attività».



Ebitemp e Formatemp.

La tutela sanitaria è la voce più rilevante

**In cinque anni più 77%
le prestazioni di welfare**

Più 77% le prestazioni erogate negli ultimi 5 anni, con una offerta di welfare che si è andata arricchendo: 3,8 milioni per la tutela sanitaria, la voce più rilevante, 2,2 milioni di piccoli prestiti, 95mila euro per il sostegno alla maternità. «Ebitemp e il sistema di welfare di settore per i lavoratori delle Agenzie rappresentano un'eccellenza italiana a livello europeo e mondiale – evidenzia Giuseppe Biazzo, presidente dell'ente bilaterale per il lavoro temporaneo - I lavoratori tramite Agenzia possono accedere a una serie completa di prestazioni di welfare che rappresentano un supporto importante per migliorare la qualità della loro vita lavorativa. Tutto ciò è possibile grazie alla collaborazione tra Agenzie per il lavoro e sindacati e rappresenta insieme alla parità di trattamento retributivo con i dipendenti interni prevista per legge e al sistema della formazione Formatemp una delle caratteristiche che fanno sì che la somministrazione sia in Italia la forma di lavoro più tutelata che ci sia» conclude Biazzo.

Anche i dati della formazione fi-

nanziata da FormaTemp mostrano una decisa crescita: più 37%, sempre in un quinquennio. Nel 2017, FormaTemp ha finanziato oltre 37.500 progetti formativi per un totale di 200 milioni. I partecipanti ai corsi sono stati circa 243mila, le ore di formazione oltre 1.500mila. Spiega Francesco Verbaro, presidente di FormaTemp: «In un mercato del lavoro in continua evoluzione, nel quale i processi produttivi si evolvono continuamente e sono per certi versi flessibili e "precari", l'occupabilità delle persone è assicurata dalla formazione continua e dalla cura delle diverse competenze, di settore e trasversali. L'esperienza FormaTemp nel settore della somministrazione, ci insegna che il lavoro di qualità e la protezione del lavoro si realizzano proprio grazie a sistemi di presa in carico e di supporto continuo nell'aggiornamento delle competenze, specie nelle transizioni, che caratterizzeranno sempre di più le lunghe vite lavorative del nostro capitale umano».

— **B. Ga.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

