

Il manifesto. Taglio alla disoccupazione strutturale, contrasto agli abusi di operatori inaffidabili e controllo delle forme contrattuali

Una «mission» in tre obiettivi

Alla World Employment Conference, **Assolavoro** lancia la sfida del lavoro 2.0

LA CARTA D'IDENTITÀ

Il nostro Paese in questi anni si è mostrato all'avanguardia su parità retributiva, welfare e formazione

L'ANALISI

Vione (Adecco): «Il mercato italiano della somministrazione pur essendo giovane si è trasformato in un laboratorio di «flessicurezza»»

Francesco Prisco

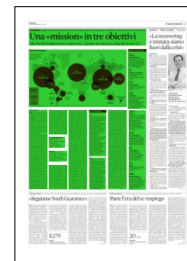
■ Ridurre la disoccupazione strutturale implementando le politiche attive del lavoro; contrastare gli abusi degli operatori inaffidabili che danneggiano l'immagine delle agenzie serie; scoraggiare le forme contrattuali facilmente distorcibili che possono determinare lavoro precario o irregolare. Da Roma, dove oggi si concluderà la World Employment Conference, **Assolavoro** lancia questa triplice sfida al mercato italiano del cosiddetto «lavoro 2.0».

Il nostro Paese, su temi quali parità retributiva, welfare e formazione, si è in questi anni dimostrato all'avanguardia nel segmento della somministrazione. Ma le imprese che ne animano il mercato guardano già oltre e, nell'ambito della rete organizzata dalla Ciett, confederazione mondiale delle agenzie del lavoro, puntano a una nuova carta per i servizi al lavoro. Gli obiettivi individuati da **Assolavoro** sono tre. Si parte dal ridurre la disoccupazione strutturale collaborando nella implementazione delle misure di politica attiva del lavoro e facendo crescere la cooperazione tra servizi per l'impiego pubblici e privati. Una strategia che, secondo le imprese, assicurerà massima efficienza nell'incrementare il tasso di partecipazione nel mercato del lavoro e contribuirà all'inclusione di categorie in precedenza escluse dal mercato, dai disoccupati agli inattivi, passando per gli studenti. In secondo luogo, si mira a contrastare abusi e condotte illecite da parte di operatori inaffidabili e scorretti che pure esistono e danneggiano l'immagine delle agenzie corrette e responsabili, mettendo in atto una concorrenza sleale e determinando inaccettabili abusi nei confronti dei lavoratori. Terzo obiettivo perseguito dall'associazione è scoraggiare e contrastare tutte le forme contrattuali non regolamentate o facil-

mente distorcibili che possono determinare abusi, lavoro precario e irregolare. Secondo la filosofia di **Assolavoro**, il sistema dei servizi al lavoro del nostro Paese non può non essere fondato su una necessaria complementarità tra soggetti pubblici e privati che si può conseguire solo a condizione che il disegno riformatore sia realistico (parta cioè dalla reale situazione dei servizi e del mercato) e veda il ruolo attivo dei soggetti privati nella co-progettazione e nella definizione delle regole di funzionamento. Primaria responsabilità del pubblico deve essere quella di governare e favorire l'operatività delle agenzie che non costituiscono un costo fisso per la finanza pubblica. Conseguentemente il pubblico che decide di erogare servizi (modelli particolari, utenze specifiche) dovrà operare con le stesse regole che valgono per i privati. Compito dei privati sarà quello di gestire i processi di servizio assumendo responsabilità piena sull'intero processo e con la partecipazione al sistema di governance nazionale. La partecipazione e l'assunzione di responsabilità dei privati riguarda gli obiettivi, gli investimenti necessari, l'adozione di modelli operativi coerenti con la situazione e i fabbisogni del mercato del lavoro nella sua doppia polarità di domanda e offerta e di gestione dei servizi, l'analisi dei dati di monitoraggio, nonché le scelte da effettuare quando è necessario realizzare correzioni di rotta.

Il punto chiave, secondo **Federico Vione**, responsabile d'area di Italia, Europa dell'Est, Medio Oriente, Nord Africa e India di Adecco, è «sviluppare sempre di più una buona flessibilità. In Italia il mercato della somministrazione, pur essendo giovane, si è presto trasformato in un interessante laboratorio di flessicurezza». Gli esempi da ci-

tare non mancano: «Prima di tutto – precisa **Vione** – nel nostro Paese abbiamo come punto di riferimento la parità retributiva. E non si può dire lo stesso di molti altri Stati europei, dove la somministrazione risulta meno retribuita. Adesso che è una direttiva comunitaria a chiedere ai Paesi membri dell'Unione l'affermazione del principio della parità retributiva, l'Italia si impone addirittura come modello da seguire». Un sistema all'avanguardia anche «in virtù dell'investimento in formazione e welfare, attraverso i due enti dedicati Formatemp ed Ebitemp». Un sistema che «in questi anni le agenzie hanno sviluppato in collaborazione con il sindacato, andando incontro alle due domande fondamentali del mercato di riferimento: da un lato la flessibilità, dovuta ai cicli economici che si sono abbreviati, dall'altra la continuità lavorativa, perché una missione potrà anche terminare, ma un lavoratore opportunamente formato deve trovare una ricollocazione». Il precariato, quello vero, semmai sta da un'altra parte, «nelle forme contrattuali – prosegue il manager di Adecco – che possono essere facilmente distorte, in quelle situazioni patologiche in cui il lavoratore gode di pochi diritti e scarsa retribuzione. Un mondo che non ha nulla a che vedere con il mercato della somministrazione e le agenzie del lavoro. Situazioni che, insieme con i sindacati, in questi anni abbiamo combattuto e continueremo a combattere». Ma il Jobs Act può rappresentare uno strumento valido per far crescere ancora di più la flessicurezza in Italia? Per **Vione** «lo spirito della legge va in quella direzione. Un passo in avanti rispetto al passato è stato senza dubbio fatto. Noi agenzie dovremo avere sempre di più la capacità di sviluppare continuità lavorativa e ricollocazione. Il pas-



saggio dalle politiche del lavoro passive a quelle attive rappresenta una grossa opportunità per la difesa del concetto di occupabilità e, insieme, per il nostro settore. Bene anche - conclude il manager - il voucher corrisposto alle agenzie a reinserimento avvenuto: serve a fare selezione tra gli operatori seri che fanno ricollocazione e le "fabbriche di corsi di formazione" fine a sé stesse che fanno danno ai lavoratori e concorrenza sleale alle agenzie serie».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL PROGRAMMA

Ieri

■ I lavori della conferenza sono stati aperti ieri dal presidente di [Assolavoro](#), [Stefano Scabbio](#) e dal presidente di Ciett, Annemarie Muntz. È seguita la relazione di Stefano Scarpetta, director for employment all'Oecd. Seguiranno interventi di John Nurthen, Stefano Colli Lanzi e Roger Abravanel. Nel pomeriggio sono intervenuti Ronnie Goldberg, vice presidente IOE (Organizzazione Internazionale dei datori di lavoro), Christian Vasino, direttore Risorse Umane Pirelli, Patrizia Fabricatore, vice presidente di Astra Zeneca, Thérèse Rein, fondatore di Ingeus, [Agostino Di Maio](#), direttore generale di [Assolavoro](#), Lenka Kint, segretario esecutivo WAPES e Salvatore Pirrone, direttore generale del Ministero del Lavoro

Oggi

■ La giornata sarà aperta da Peter Hartz, ex consigliere del cancelliere tedesco Gerhard Schroeder e promotore della riforma del lavoro in Germania. Parteciperanno inoltre ai lavori Gigi Petteni (Cisl), [Federico Vione](#), responsabile area Italia, Europa dell'Est, Medio Oriente, Nord Africa e India di Adecco, Roy Chacko, ILO Bureau for Employers' Activities, Anna Biondi, ILO Bureau for Workers' Activities, Gianni Pittella, presidente del gruppo S&D del Parlamento Europeo, Antonio Tajani, vice presidente del Parlamento Europeo. I lavori verranno chiusi dal ministro del Lavoro Giuliano Poletti

SERVIZI NEL MONDO

60,9

Lavoratori interessati

Nel 2013 sono stati 60,9 milioni i lavoratori che sono entrati nel mercato del lavoro attraverso gli operatori specializzati. Di questi 40,2 milioni sono i lavoratori che si sono rivolti alle agenzie

12

Posti di lavoro a tempo pieno

Nel 2013 le agenzie del lavoro hanno impiegato quotidianamente 12 milioni di persone

17,7

Ricerca e selezione

Il servizio di ricerca e selezione ha impiegato a 17,7 milioni di persone

122

Il giro d'affari

Il giro d'affari annuo dei servizi è pari a 122 miliardi di dollari. Di questa cifra il 68% è rappresentato dalle agenzie del lavoro, il 6% dal permanent recruitment e infine il 6% dal recruitment process outsourcing, mentre il 20% da altro

3,5%

La crescita

In media, in Europa, le agenzie del lavoro sono cresciute del 3,5% lo scorso anno. I paesi con le migliori performance sono stati Danimarca (14,7%), Italia (10,7%), Olanda (10%), Polonia (9,9%), Belgio (4,8%). La Germania è cresciuta soltanto dello 0,4%, mentre la Francia ha perso il 4,5%.

1,7%

Il tasso di penetrazione

Il tasso di penetrazione delle agenzie del lavoro in Europa è in media dell'1,7%. Negli Stati Uniti questa percentuale sale al 2,1%, in Giappone al 2%. L'Italia ha un tasso più basso, intorno all'1,2%.

1,5

Lavoratori formati

Le agenzie del lavoro contribuiscono al lifelong learning, e secondo un'indagine che ha riguardato 14 paesi formano circa 1,5 milioni di lavoratori ogni anno.

3,7

Il budget

Ogni anno le agenzie spendono 3,7 milioni di euro per la formazione

80%

Istruzione secondaria

L'80% dei lavoratori delle agenzie hanno completato l'istruzione secondaria. Il 26% ha una formazione universitaria, il 54% ha completato l'istruzione secondaria e infine il 20% non ha completato l'istruzione secondaria.

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Dove il lavoro funziona

Ripartizione geografica
dei 40,2 milioni di
lavoratori interessati
dalle agenzie

