

RAPPORTO LAVORO

“Ogni anno un posto per 600mila persone” Agenzie per il lavoro bersaglio delle fake news

LE APL DENUNCIANO LE NOTIZIE FUORVIANTI E REPLICANO: “I NOSTRI SERVIZI, FORNITI GRATIS, CREANO OCCUPAZIONE PER TANTI CONNAZIONALI OLTRE LA METÀ DEI QUALI HA MENO DI 34 ANNI. E HANNO TUTTI I DIRITTI DI UN DIPENDENTE”

2500

LE FILIALI

In Italia le agenzie per il lavoro sono un centinaio circa. Sono disseminate su tutto il territorio nazionale. Possono contare su 2500 filiali e 10 mila dipendenti. **Assolavoro** è l'associazione nazionale di categoria che cura i loro interessi. “I lavoratori in somministrazione hanno diritti e tutele dei dipendenti”

Vito de Ceglia

Milano

Di fake news, o bufale, il mondo è pieno: popola la rete e sono spesso causa di allarmismi e fraintendimenti. Riuscire a riconoscerle non è facile, eppure è possibile. Con alcune avvertenze, la più semplice: capire la fonte, ovvero il sito da dove proviene la notizia. Confrontarla con la stessa notizia pubblicata da altre fonti, magari più attendibili, per valutarne la veridicità. Non sfugge a questo fenomeno dilagante anche il mondo del lavoro e, in particolare, quello delle Agenzie per il lavoro (Apl). Ad oltre venti anni dal loro ingresso nel nostro ordinamento giuridico, scontano ancora la resistenza di alcuni “falsi miti” sul settore.

Una fake news che circola in rete, per esempio, è quella che sostiene che le Apl trattenano parte della retribuzione dalle buste paga dei lavoratori in somministrazione. «Niente di più falso: la legge recita che è espressamente vietato esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore. Pena sanzioni, fino alla cancellazione dall'Albo istituito presso il ministero del Lavoro; laddove l'iscrizione è condizione essenziale perché una agenzia possa operare», risponde **Assolavoro**, l'associazione nazionale di categoria delle agenzie per il lavoro, un centinaio circa disseminate su tutto il territorio nazionale con 2500 filiali e 10 mila dipendenti.

Altra “bufala”, che talvolta si trova in rete, recita: chi cer-

ca un lavoro deve pagare per i servizi offerti dall'agenzia per il lavoro. «Falso — ribatte l'associazione — Tutti i servizi di orientamento, bilancio delle competenze, formazione, collocazione o ricollocazione sono gratuiti. Sono le aziende che pagano per i servizi offerti dalle agenzie». E ancora: i lavoratori in somministrazione non hanno le stesse tutele dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda utilizzatrice. «Al contrario — replica **Assolavoro** — Per legge i lavoratori “in missione” per conto di una agenzia devono avere stessa retribuzione, stesse tutele e stessi diritti del collega che svolge le stesse mansioni, alle dirette dipendenze dell'azienda utilizzatrice. Il settore costituito dalle Apl, inoltre, ha poi in più un sistema formativo e delle prestazioni aggiuntive garantite dal settore e finanziate con risorse private».

I lavoratori in somministrazione sono paragonabili a quelli delle cooperative? La risposta di **Assolavoro** è ancora no: «Il lavoratore in somministrazione è assunto dall'Apl come lavoratore subordinato dipendente a termine, a tempo indeterminato o in apprendistato. È inviato in missione presso l'azienda utilizzatrice con parità di trattamento economico e normativo rispetto ai lavoratori diretti di pari livello dell'impresa in cui opera. Non così il lavoratore in cooperativa, che ha una stipendio anche del 20% più basso».

Altra “bufala” che si legge in rete: le agenzie offrono solo occasioni di lavoro temporaneo. Secca la risposta di **As-**

solavoro: «Sono oltre 30 mila i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato. E in un anno le agenzie effettuano attività di ricerca e selezione finalizzate alle assunzioni dirette da parte di altre aziende per oltre 54 mila posizioni». Ancora una fake: la maggior parte dei lavoratori sono impiegati per missioni molto brevi. Dall'Osservatorio di **Assolavoro** emerge invece che lo scenario è differente. E che gli occupati tramite agenzia, secondo i dati Inps, lavorano mediamente per 20 giornate in un mese.

Ultima notizia fuorviante: le agenzie offrono solo lavori poco qualificati. «Sbagliato — obietta l'associazione — Perché le agenzie lavorano con tutti i settori e coprono tutte le esigenze, di recente anche di figure professionali in campo digitale. Non a caso, in ogni corso di formazione su due ci sono moduli relativi alla manifattura 4.0 o alla digitalizzazione. Ogni anno vengono formate oltre 200 mila persone, negli ultimi 5 la crescita è stata del 37% con un incremento del numero di lavoratori formati del 15%. Infine, il fatto che la retribuzione media aumenti trimestre su trimestre



dipende dal progressivo aumento delle qualifiche».

La provocazione, allora: il lavoro tramite agenzia è un paradiso? «No, anche questa sarebbe una fake news, ma è il canale a cui accedono ad una occupazione regolare, con la retribuzione prevista dai Ccnl, le tutele tipiche del lavoro dipendente, oltre 600 mila persone in un anno», dichiara Assolavoro. Di queste persone — secondo i dati dell'Osservatorio — il 54% ha meno di 34 anni, mentre la parte restante è concentrata soprattutto nelle classi di età centrali (dai 35 ai 39 anni). Gli over 50 hanno un'incidenza di poco superiore al 12% rispetto al totale.

I criteri di selezione delle Agenzie per il lavoro possono essere molteplici: dalla valutazione delle esperienze formative e professionali dei candidati a motivazioni, flessibilità e atteggiamento proattivo verso il lavoro. Oggi, però, un ruolo rilevante nella ricerca e selezione del personale lo gioca la web reputation e la gestione dei profili social. Non a caso, sono numerose le Apl e le aziende che si avvalgono di questi strumenti per la valutazione dei candidati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**RAPPORTO
LAVORO****“Numeri pesanti, ma l’Italia è indietro
siamo partiti tardi, proviamo a risalire”**

LA SOMMINISTRAZIONE HA UN’INCIDENZA SUL MERCATO INTORNO ALL’1,5%, RISPETTO AL 2% DEL CONTINENTE. ALESSANDRO RAMAZZA, PRESIDENTE DI ASSOLAVORO, È PERÒ FIDUCIOSO

Milano

Per restituire uno scenario credibile sul lavoro in somministrazione, i numeri sono essenziali. Di questo è convinto **Alessandro Ramazza**, presidente di **Assolavoro**: «In Italia, in un anno — premette — sono circa 640 mila le persone che accedono a una opportunità di lavoro dipendente attraverso le agenzie per il lavoro».

Il presidente puntualizza che «oltre uno su tre viene da una condizione precedente di disoccupazione. Un’altra quota rilevante, ma che è difficilmente traducibile in un numero definito, è rappresentato da chi aveva rapporti di lavoro precedenti meno tutelanti: collaborazioni, lavori a chiamata, finte partite Iva. Almeno un terzo di chi ha esperienze di lavoro a termine con le agenzie accede poi a una occupazione stabile. Attraverso i 2.500 sportelli presenti in tutta Italia, inoltre, cerchiamo e selezioniamo circa 50mila persone in un anno per assunzioni dirette da parte di altre aziende».

Il lavoro in somministrazione cresce nel nostro Paese, ma resta ancora sotto la media europea: per quale motivo? «In Italia — premette Ramazza — il lavoro in somministrazione ha un’incidenza sul mercato intorno all’1,5%, rispetto alla media europea che si aggira intorno al 2%, con punte nel Regno Unito del 4,1%».

Il problema di fondo, secondo il presidente, è che «l’Italia sconta un ritardo determinato dal fatto che da noi le agenzie per il lavoro operano da un tempo relativamente breve, però ci stiamo progressivamente riallineando. Per il futuro invece, occorreranno sempre più occupazione tutelata e adeguatamente retribuita, servizi per il lavoro specializzati e formazione finalizzata. Tre elementi distintivi del nostro settore». (v.d.c)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nella foto qui sopra **Alessandro Ramazza** presidente di **Assolavoro**



**RAPPORTO
LAVORO**

Hostess, cuochi e animatori l'estate regala 28mila posti

OPPORTUNITÀ STAGIONALI SOPRATTUTTO NEL TURISMO RICHIESTE FIGURE TRADIZIONALI MA ANCHE INNOVATIVE COME IL POLIEDRICO INSTAFOOD CONSULTANT. SONO GIÀ PARTITI I RECLUTAMENTI IN GELATERIE E PALESTRE AL SERVIZIO DI CHI SI PREPARA ALLA PROVA COSTUME

Caterina Maconi

Milano

Con l'arrivo dell'estate si aprono nuove opportunità per chi è in cerca di lavoro. **Assolavoro**, l'Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro, ne ha rilevate oltre 28mila su tutto il territorio, legate principalmente ai servizi che gravitano attorno al settore turistico. Come il trasporto, l'accoglienza e l'intrattenimento. Ma anche la cura della persona e la comunicazione digitale.

Entrando nello specifico, grazie al flusso di vacanzieri che scelgono lo stivale per le ferie, è l'intero comparto turistico ad ampliare l'offerta. A cominciare dai mezzi di trasporto. E infatti per **Assolavoro** gli addetti ai servizi di terra in stazioni, porti e aeroporti, hostess e receptionist, facchini e personale adibito all'accoglienza sono tra le figure più richieste per rispondere all'incremento della domanda di spostamento.

Poi c'è l'intrattenimento. Dai villaggi vacanza, alle navi da crociera, ai festival, musicali e non. Qui si cercano animatori e istruttori sportivi, costumisti, sceno-

grafi e tecnici esperti di luci e suoni, responsabili dei villaggi e skipper, sub e istruttori subacquei.

La lista è lunga e comprende estetisti, parrucchieri, massaggiatori, baby sitter e medici, infermieri specializzati, operatori socio-sanitari. Oltre alle badanti da impiegare nelle case di cura.

L'altro macro settore che catalizza nuove opportunità lavorative è la ristorazione. Ovvero cuochi, aiuto cuochi, pizzaioli, responsabili di sala e camerieri.

Inizia a esserci una forte domanda di professioni legate alla comunicazione digitale. Su tutti i social media manager, che promuovono aziende, esercizi ed eventi. A cavallo tra digitale e horeca (hotellerie-restaurant-café) ecco che troviamo incarichi nuovi come l'instafood consultant. Si tratta di una poliedrica figura che deve: conoscere tutti i segreti dei social network, in particolare Instagram; possedere nozioni di fotografia; avere gusto e senso estetico, meglio se conditi con una autentica passione per il cibo; saper dare consigli puntuali ai ristoratori cosicché rendano più "instagrammabili" i piatti con stratagemmi per migliorare l'impiattamento, il colore degli ingredienti e l'allestimento dei tavoli. In questo modo le foto saranno più condivise e cliccate e il nome del ristorante si farà conoscere.

Alcune aziende e realtà hanno già iniziato ad ampliare il proprio organico in previsione dell'estate. Sveltano le palestre, dove si prevede un picco di pre-

senze di clienti che si concentreranno sulla prova costume. E dove sono ambiti gli esperti di una particolare forma di allenamento che si chiama gyrotonic. Ma anche le aziende manifatturiere che hanno chiamato addetti che coprano la produzione di prodotti tipici della stagione come gelati, yogurt, alimenti a base di frutta.

Per restituire un'istantanea della situazione del mercato, ecco i numeri recentemente diffusi da **Gi Group** sulle posizioni richieste da giugno a settembre. Sono oltre 2mila su tutto il territorio: le principali in ambito horeca (quasi 500 posti), nella grande distribuzione organizzata (altri 500), 450 nelle vendite retail — anche per effetto dei saldi — 200 addetti alla movimentazione merci in magazzino e 50 sales assistent in ambito fashion.

Le offerte dei mesi estivi rappresentano solo una quota parte delle attività di incrocio tra domanda e offerta delle 2.500 filiali delle agenzie per il lavoro italiane. All'anno sono infatti oltre 600mila le persone che si rivolgono a loro in cerca di opportunità. Particolarmente apprezzate tra i candidati — oltre alle competenze specifiche legate alle singole professionalità — sono flessibilità, disponibilità a lavorare in orari notturni e in giorni festivi, buona padronanza degli strumenti informatici e conoscenza di almeno una lingua straniera. Certamente l'inglese, ma stanno salendo il cinese e il russo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



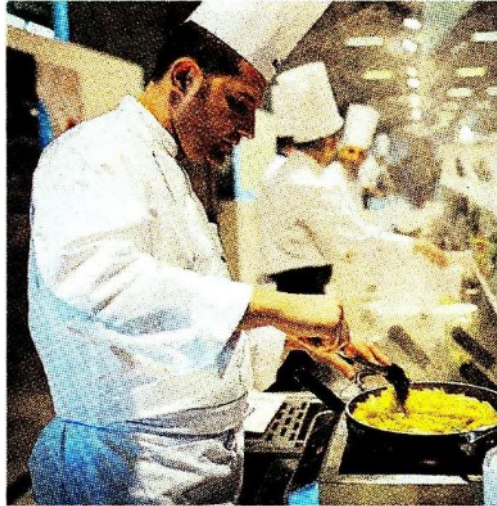
I LAVORI PER L'ESTATE DI GI GROUP

Numero di addetti periodo giugno-settembre

VENDITA/CASSA	575
GDO	500
HORECA	480
TECNICI E OPERAI	210
MAGAZZINO	200
FASHION LUXURY	70
CUSTOMER SERVICE	70
GIOCHI	20

S. D'AMICO

In Gi Group le posizioni richieste da giugno a settembre sono oltre 2mila



RAPPORTO LAVORO

[L'OPINIONE]

“L'impiego somministrato previene il precariato”

«Il contratto di somministrazione è funzionale all'obiettivo di prevenzione del precariato». Assolavoro, in una nota, ricorda che il ricorso al contratto a tempo determinato nella PA, nelle forme e nei modi in cui si è realizzato negli anni passati, ha generato il fenomeno del precariato, con dimensioni e portata tali da condizionare anche i meccanismi di selezione delle future procedure concorsuali. «Lo stesso non può dirsi per il contratto di somministrazione a tempo determinato, tipologia che riserva molti vantaggi nel breve e nel lungo periodo. Nel breve, perché consente alle amministrazioni di usufruire con immediatezza di personale, senza oneri di amministrazione. Nel lungo periodo perché rappresenta una forma di lavoro flessibile che non genera l'aspettativa di una stabilizzazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**RAPPORTO
LAVORO****[IL BILANCIO]****Manifattura 4.0
e digitalizzazione
nei corsi 2017
per 240mila**

Solo nel 2017 sono state oltre 240 mila le persone formate dalle Agenzie per il lavoro. La crescita negli ultimi 5 anni è stata del 37% con un incremento del numero di lavoratori formati del 15%. In un corso di formazione su due ci sono moduli relativi alla manifattura 4.0 o alla digitalizzazione. La formazione riguarda tutti i profili professionali. Per numero spiccano gli operai specializzati, che sono circa il 17% del totale dei lavoratori in somministrazione. Le prestazioni e i servizi erogati dall'ente bilaterale Ebitemp sono cresciuti del 77% negli ultimi 5 anni e hanno superato un ammontare complessivo di 10 milioni di euro nel 2017.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**RAPPORTO
LAVORO**

L'occupazione in ripresa con formazione e welfare

SONO I CARDINI DEL SISTEMA DI CUI LA SOMMINISTRAZIONE VA FIERA "PIÙ DELLE TUTELE GIURIDICHE È L'AGGIORNAMENTO CONTINUO DELLE COMPETENZE A GARANTIRE IL FUTURO DEL NOSTRO CAPITALE UMANO", DICE FRANCESCO VERBARO PRESIDENTE DI FORMA.TEMP. E L'ENTE BILATERALE EBITEMP OFFRE SERVIZI

Milano

La migliore politica attiva non può prescindere dalla formazione: perché sono le competenze e il loro continuo aggiornamento a fare la differenza sul mercato del lavoro per i singoli, per le aziende e per i sistemi territoriali dove le imprese operano. La conferma arriva dall'esperienza sul campo delle agenzie di somministrazione del lavoro (Apl) e del sistema formativo che le stesse hanno messo a punto con Forma.Temp: il fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione, finanziato esclusivamente con risorse private.

Fondo che si alimenta con un contributo obbligatorio del 4%, calcolato tenendo come base il totale delle retribuzioni erogate ai lavoratori in somministrazione. Le retribuzioni sono uguali a quelle di chi lavora alle dirette dipendenze dell'azienda cosiddetta utilizzatrice, quella presso alla quale svolgono la loro attività per conto dell'Apl. Le agenzie utilizzano il fondo per finanziare le politiche del lavoro rivolte ai

somministrati e ai candidati in cerca di occupazione.

«La somministrazione ha un costo maggiore perché protegge di più il lavoratore sia durante la missione che nei periodi transizione — sottolinea Francesco Verbaro, presidente di Forma.Temp — Tanto più che il sistema prevede precisi obblighi di *placement*: almeno un allievo formato su tre deve accedere ad una reale occasione di lavoro». In questo sistema, Verbaro definisce "cruciale" il ruolo svolto dai fondi interprofessionali e dagli enti bilaterali: «Sono realtà che operano in un mercato del lavoro sempre più complesso e mutevole, però riescono a dare risposte flessibili ed efficaci in termini di domanda ed offerta, anticipando anche le trasformazioni inevitabili delle imprese e dei lavoratori. In sintesi, svolgono un ruolo di sussidiarietà orizzontale».

L'esperienza di Forma.Temp, fa notare il presidente, insegna che «il lavoro di qualità e la sua protezione si realizzano proprio grazie a sistemi di presa in carico e di supporto continuo nell'aggiornamento delle competenze, specie nelle transizioni, che assicurano l'occupazione dei lavoratori. Più delle tutele giuridiche è la formazione continua a garantire il futuro del nostro capitale umano». Del sistema fa parte anche l'ente bilaterale Ebitemp, anch'esso finanziato esclusivamente con risorse private, il

quale eroga servizi e prestazioni specifiche per i lavoratori in somministrazione suddivisi in tre categorie. Alla voce "sostegno" rispondono i contributi una tantum o mensili per asilo nido, sostegno alla maternità, rimborsi e sussidi per fronteggiare le spese sanitarie anche a seguito di incidenti. Sotto la categoria "tutela" le indennità nei casi di infortunio e rimborsi per spese sanitarie. Sotto la voce "agevolazioni" ci sono i piccoli prestiti personali e i contributi una tantum per trasferimenti territoriali.

«Il sistema di welfare di settore per i lavoratori somministrati fornito dall'ente è un'eccellenza europea e mondiale — sottolinea Giuseppe Biazzo, presidente di Ebitemp — Perché i lavoratori somministrati possono usufruire di una serie completa di prestazioni di welfare che rappresentano un supporto importante per migliorare la qualità della loro vita lavorativa. Questo risultato è stato possibile grazie alla collaborazione tra Apl-sindacati».

In particolare, Biazzo sottolinea l'importanza della "parità di trattamento retributivo" tra i dipendenti e i lavoratori in somministrazione, prevista per legge. «È la dimostrazione che questa forma di lavoro è probabilmente una delle più tutelate in Italia. Continueremo a sviluppare il sistema del welfare per dare ancora più opportunità e servizi ai lavoratori che si avvicinano alle agenzie per migliorare la loro condizione lavorativa». (v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

	2017 -	2016	2015	2014
CONTRIBUTI (milioni di euro)				
Tempo determinato	229,4	179,6	179,7	1513
Tempo indeterminato	33,9	31,8	18,7	229,4
FORMAZIONE FINANZIARIA (milioni di euro)				
	201,1	178,8	159,2	135
PROGETTI FINANZIATI				
	37.574	33.263	37.237	29.196
ALLIEVI				
	243.337	230.993	224.816	196.108

S. DI NICO





Nelle foto qui sopra **Francesco Verbaro** (1) presidente di Forma.Temp; **Giuseppe Biazio** (2) presidente di Ebitemp

RAPPORTO LAVORO

[IL FENOMENO]

Uno straniero su cinque riesce a essere ricollocato

TRA QUESTI CI SONO I RIFUGIATI POLITICI CHE SONO STATI I DESTINATARI DI ALCUNI PROGRAMMI AD HOC, PENSATI CON L'OBIETTIVO DI FORNIRE COMPETENZE PER TROVARE UN'OCCUPAZIONE

Milano

Nel 2017 in Italia un quinto circa di coloro che hannò trovato lavoro in somministrazione erano stranieri: quasi 120mila persone su un totale di oltre 600mila. Tra questi ci sono i rifugiati politici, che sono stati i destinatari di alcuni programmi ad hoc delle agenzie per il lavoro, pensati con l'obiettivo di fornire competenze per trovare un impiego nel Belpaese.

Come quello di **Quanta** spa, "Anàbasi": rivolto a migranti richiedenti asilo politico, si è svolto nel 2016 e ha raggiunto 58 persone, 38 delle quali hanno trovato lavoro. Prevedeva pre-verifica delle skills linguistiche, attività di orientamento, bilancio delle competenze, percorsi formativi professionalizzanti finalizzati all'accompagnamento al lavoro. Ha formato figure difficili da reperire sul territorio, come quelle attive

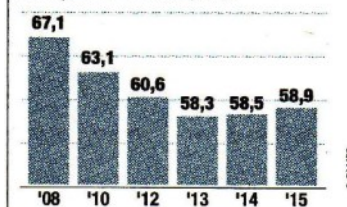
nel settore della cantieristica navale. Nel 2017 **Quanta** grazie ad "Anàbasi" ha vinto il "Welcome - Working for refugee integration", assegnato da Unhcr alle aziende italiane che hanno favorito l'inserimento professionale dei rifugiati sostenendone il processo d'integrazione.

Anche un'altra agenzia per il lavoro, **The Adecco** group, ha ricevuto lo scorso marzo da Unhcr il premio "Welcome-Working for refugee integration". In questo momento **Fondazione Adecco** insieme a JP Morgan chase foundation è impegnata in "Safe in", progetto che interessa 225 persone che si trovano in Italia e sono titolari di protezione internazionale o richiedenti asilo. Sono state tutte individuate grazie a una tessuto di oltre 30 aziende, associazioni ed enti no profit territoriali, tra cui Rete Sprar ed Enti di formazione. L'obiettivo è includere nel mondo del lavoro almeno 110 rifugiati in due anni. Gli altri verranno coinvolti in progetti individuali per potenziare la loro condizione di "employability". (ca.m.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LAVORATORI STRANIERI IN ITALIA

Occupati 15-64 anni, in %



Le Apl assistono anche i cittadini stranieri: in 120mila hanno trovato un posto nel 2017



**RAPPORTO
LAVORO**

[IL SUPPORTO]

**Iniziative
speciali
per chi cerca
il reimpiego
da anni**

AXL HA LANCIATO "PIL" PER I DISOCCUPATI DA OLTRE 3 ANNI CON UN ISEE FAMILIARE INFERIORE AI 20MILA EURO. IL GRUPPO UMANA HA VARATO UN PROGETTO DI AIUTO PER I MANAGER ITALIANI

Milano

Per venire incontro a chi dopo aver perso l'impiego non ha trovato soluzioni e ancora cerca di ricollocarsi, le agenzie per il lavoro si sono attrezzate con iniziative specifiche di supporto alle persone interessate.

Un caso è quello di **Axl**: due anni fa ha lanciato "Pil — Progetto di inserimento lavorativo", rivolto ai disoccupati che vogliono riposizionarsi e reinserirsi nel mondo del lavoro. L'iniziativa è alla quarta edizione e finora ha coinvolto 70 persone, con un tasso di ricollocazione vicino al 50%. I destinatari sono soggetti che hanno caratteristiche di fragilità: la maggior parte ha alle spalle almeno 3 anni di disoccupazione e un Isee familiare inferiore ai 20mila euro.

"Pil" è un modello a valenza nazionale che per ora è stato applicato in Lombardia (gode dei fondi della regione). Prevede 80 ore in aula con un docente o counsellor che sviscera il tema del self marketing e della possibilità di reinquadrare la propria

professionalità sapendone evidenziare i punti di forza. A queste si aggiungono fino a 25 ore individuali con un tutor, uno psicologo specializzato in organizzazione e lavoro.

Anche i manager possono essere i destinatari di progetti di supporto e ricollocazione. Si rivolge a loro "Uomo e impresa", proposto dall'agenzia **Gruppo Umana**. Da settembre 2017, in collaborazione con Federmanager, **Umana** ha incontrato centinaia di dirigenti d'azienda in 11 città del nord Italia, coinvolgendoli in seminari a tema controllo delle criticità nella carriera. Focus: prevenire il licenziamento delle figure apicali laddove si preannunciano cambiamenti, ed eventualmente saper gestire le fasi di transizione.

Transizione che significa capire quando e quanto per un dirigente può essere conveniente un distacco dal passato, ma anche essere in grado di avviare un percorso verso un nuovo ruolo manageriale.

In quest'ultimo caso specifico, **Umana** suggerisce di farsi affiancare da esperti consulenti di carriera che facciano da spalla, soprattutto quando si intende ripartire con una nuova esperienza professionale. **(ca.m.)**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

