

**COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO**

**RESOCONTO STENOGRAFICO
INDAGINE CONOSCITIVA**

10.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 21 SETTEMBRE 2011

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **SILVANO MOFFA**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Bobba Luigi (PD)	6
Moffa Silvano, <i>Presidente</i>	3	Cazzola Giuliano (PdL)	6, 8, 12
INDAGINE CONOSCITIVA SUL MERCATO DEL LAVORO TRA DINAMICHE DI ACCESSO E FATTORI DI SVILUPPO		Damiano Cesare (PD)	6
Audizione di rappresentanti dell'Associa- zione nazionale delle agenzie per il lavoro (Assolavoro):		Di Maio Agostino, <i>Direttore di Assolavoro</i> ...	10, 12
Moffa Silvano, <i>Presidente</i>	3, 5, 7, 9, 12	Fedriga Massimiliano (LNP)	5, 8
Amoroso Michele, <i>Vicepresidente di Asso- lavoro</i>	9	Gnecchi Marialuisa (PD)	6
		Poli Nedo Lorenzo (UdCpTP)	8, 9
		Scabbio Stefano, <i>Vicepresidente di Assola- voro</i>	3, 7, 8, 9, 11, 12
		ALLEGATO: Documentazione presentata dai rappresentanti di Assolavoro	13

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Popolo della Libertà: PdL; Partito Democratico: PD; Lega Nord Padania: LNP; Unione di Centro per il Terzo Polo: UdCpTP; Futuro e Libertà per il Terzo Polo: FLpTP; Italia dei Valori: IdV; Popolo e Territorio (Noi Sud-Libertà ed Autonomia, Popolari d'Italia Domani-PID, Movimento di Responsabilità Nazionale-MRN, Azione Popolare, Alleanza di Centro-AdC, La Discussione): PT; Misto: Misto; Misto-Alleanza per l'Italia: Misto-ApI; Misto-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MpA-Sud; Misto-Liberal Democratici-MAIE: Misto-LD-MAIE; Misto-Minoranze linguistiche: Misto-Min.ling.; Misto-Repubblicani-Azionisti: Misto-R-A.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
SILVANO MOFFA

La seduta comincia alle 14,10.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti dell'Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro (Assolavoro).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo, l'audizione di rappresentanti di Assolavoro.

Sono presenti il dottor Stefano Scabbio e il dottor Michele Amoroso, vicepresidenti, il dottor Agostino Di Maio, direttore, e il dottor Rosario Salinbene, funzionario. I rappresentanti di Assolavoro hanno messo a disposizione della Commissione una documentazione, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato*).

Nel ringraziarli della loro presenza, do loro la parola.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Vorrei innanzitutto ringraziarvi di questo spazio, che per noi è

prezioso. Se siete d'accordo, vorrei spendere qualche minuto per una breve introduzione circa il peso del settore e il suo andamento nei primi sette mesi dell'anno, fornendovi alcune cifre utili a chiarirne la dimensione. A questo proposito, troverete tutti i dettagli nella documentazione che abbiamo consegnato. Vorrei, poi, soffermarmi più a lungo sugli aspetti qualitativi.

Dopo la crisi molto forte del 2008-2009, che aveva visto una contrazione significativa dell'utilizzo di tutte le forme di flessibilità perché le aziende avevano « asciugato » tutta la manodopera che stavano utilizzando in quel momento, il 2010 e il 2011 — quest'ultimo in particolare — hanno segnato una ripresa a doppia cifra; infatti, il monte retributivo è aumentato di circa il 21 per cento nei primi sette mesi del 2011, se si considerano i lavoratori somministrati, e del 14 per cento in numero, cioè per teste. Vi è, quindi, una ripresa abbastanza consistente concentrata soprattutto nel settore manifatturiero; questo perché, in una situazione con visibilità ancora molto corta, l'utilizzo tattico della flessibilità rappresenta tuttora per l'impresa uno strumento che fornisce delle garanzie, considerato il vantaggio della parità retributiva per l'azienda utilizzatrice.

In sintesi, in termini numerici, il settore pesa circa 4 miliardi di euro; nel nostro Paese abbiamo 85 agenzie per il lavoro attualmente iscritte e vi sono circa mezzo milione di lavoratori somministrati. Questi sono i grandi numeri del settore.

Per quanto riguarda, invece, gli aspetti qualitativi, che sono, a mio avviso, più qualificanti rispetto al ragionamento che vorrei svolgere, devo innanzitutto dire che negli ultimi cinque o sei anni il settore ha avuto un'evoluzione importante, rappre-

sentando oggi un punto rilevante nel nostro mercato del lavoro, con elementi distintivi di qualità per le aziende, per i lavoratori e per l'intero sistema Paese.

Riguardo alle aziende, esso permette la disponibilità di manodopera qualificata con la possibilità di formazione specifica, continua e *on the job*, che il nostro contratto di somministrazione prevede attraverso il Fondo bilaterale Formatemp. Si tratta, infatti, di un'opportunità molto utilizzata dalle aziende e molto ben riconosciuta in questo momento. Del resto, sapete benissimo che siamo in un mercato in cui si parla di *talent shortage*. Le aziende sono uscite — mi riferisco almeno a quelle che ce l'hanno fatta — dalla crisi del 2008-2009 con due obiettivi fondamentali, sintetizzabili in due parole: talento e produttività. Sotto il primo aspetto, si sono rese conto che per competere e avere successo nel proprio settore di riferimento è fondamentale avere le persone giuste all'interno della propria organizzazione. C'è, quindi, una forte ricerca da parte delle aziende di persone da inserire nei ruoli chiave e professionali. Peraltro, questo dato è riscontrabile anche nella crescita significativa del mercato cosiddetto « permatemp », ovvero quello che prevede contratti non di somministrazione bensì a tempo indeterminato specialmente per quanto riguarda i profili professionali specializzati medio-alti. Sotto l'aspetto del recupero della produttività, occorrono investimenti in tecnologia o miglioramenti di processo. Infatti, uno dei settori maggiormente in crescita è l'ICT (*Information and communication technology*) poiché in questo momento le aziende stanno investendo nel cambiamento dei *software* o comunque in tecnologia. L'aumento di produttività passa, però, anche attraverso una maggior specializzazione e professionalizzazione delle risorse. Tornando, quindi, alla questione della formazione specifica, la presenza di agenzie per il lavoro che riescano a individuare i fabbisogni di candidati definiti *core* in un certo ambito territoriale, formandoli specificamente secondo le esigenze aziendali, è molto apprezzata. Siamo, quindi, un interlocutore importante proprio perché abbiamo una presenza

molto radicata sul territorio e questo rappresenta per le aziende un punto fondamentale.

Rispetto ai talenti, oggi le aziende hanno bisogno di riconoscerli, di attrarli, di svilupparli e di trattenerli. Perciò, considerato che abbiamo un'economia basata sulla media e piccola impresa, la questione della valutazione dei fabbisogni formativi, delle analisi delle competenze presenti in azienda, delle analisi del potenziale, delle analisi di clima o i *performance management* costituiscono attività che, con l'evoluzione della professionalità all'interno delle agenzie, siamo in grado di realizzare. Offriamo, quindi, un supporto reale al sistema imprenditoriale, che si è accorto improvvisamente che è più importante il talento, quindi la risorsa umana, che non il capitale, il quale conta molto meno di un tempo per vincere in un determinato settore. Gli aspetti formativi, di sviluppo, di trattenimento delle persone di talento sono, allora, fondamentali.

In merito, poi, ai candidati, posso dire che essi vedono nella nostra realtà una porta di ingresso nel mercato del lavoro, soprattutto appena usciti dalla scuola. Infatti, il 73 per cento delle nostre risorse ha meno di 30 anni e il 52 per cento meno di 25. Ci riferiamo, quindi, a un *target* di giovani. Del resto, sapete quanto sia critico oggi il tema della disoccupazione giovanile nel nostro Paese. Le ragioni sono note a tutti: innanzitutto, vi è uno scollamento tra i profili richiesti dalle aziende e quelli prodotti dal sistema scolastico; abbiamo, poi, una carenza di istituti tecnici, che si è generata nel tempo.

Pertanto, avere la possibilità di orientare i giovani, a livello locale, in relazione alle opportunità e alle offerte delle imprese e formarli, a seconda delle loro caratteristiche, per i lavori disponibili è un compito che affrontiamo quotidianamente e che ci è ampiamente riconosciuto.

Sempre per quanto riguarda il candidato, vorrei sottolineare che in Italia abbiamo adottato fin dall'inizio, con la legge Treu, la parità di trattamento, un fattore fondamentale che non tutti i Paesi europei hanno accolto, nonostante in alcuni vi sia

un tasso di penetrazione della flessibilità maggiore che nel nostro. Parità trattamento vuol dire, in poche parole, che a un lavoratore in somministrazione — quindi a tempo determinato — sono applicati tutti gli istituti previsti per quelli a tempo indeterminato del medesimo livello all'interno di quella realtà produttiva. Ecco, questo è molto importante. Noi, però, come Assolavoro siamo andati oltre. Infatti, il 28 luglio del 2008 abbiamo concluso un accordo con le parti sociali, con il quale abbiamo cominciato un percorso di *flexsecurity*, cercando di fornire maggiori tutele e garanzie, che vanno dalla previdenza integrativa, a un assegno per lavoratori disoccupati e per lavoratrici in maternità; dalle spese relative agli asili nido, ai finanziamenti per l'accesso al credito agevolato, fino ai rimborsi di *ticket* sanitari per familiari a carico. Insomma, si tratta di tutele per il lavoratore somministrato che vengono finanziate autonomamente dal sistema. Un'ulteriore iniziativa, intrapresa, sebbene tiepidamente, nel maggio del 2011, ha dato un segnale altrettanto forte; infatti, abbiamo proceduto, in accordo con le parti sociali, alla cosiddetta « stabilizzazione », secondo la quale un contratto di lavoro temporaneo, continuativo per più di trentasei mesi con il medesimo interlocutore, prevede l'obbligo della stabilizzazione, onde evitare che la risorsa si trovi in una situazione di precariato indefinito.

Tuttavia, anche questo fenomeno — bisogna essere onesti nel riconoscerlo — si concentra sulle figure a maggior contenuto professionale e tecnico. Infatti, c'è stata una rincorsa da parte delle agenzie nello stabilizzare le figure maggiormente richieste dal mercato. Si tratta — per usare una metafora — di mettere il vino buono in cantina. Ad ogni modo, questa attività sta proseguendo con una forte focalizzazione sul tema della specializzazione delle competenze tecniche. Di conseguenza, in tutta onestà, coinvolge molto poco — ripeto — profili non professionali.

Sotto l'aspetto del sistema paese, il nostro settore genera un gettito contributivo pari a circa 1,4 miliardi annui. Pertanto, avere una parità contributiva rispetto a un contratto a tempo indeterminato

garantisce una forma di flessibilità « etica » che assicura allo Stato un contributo importante. Un altro punto fondamentale riguarda la lotta all'emersione del lavoro nero, che è molto rilevante in questo momento, soprattutto nel sud, laddove il sommerso e l'irregolarità costituiscono fenomeni molto diffusi. Ebbene, anche grazie a una forte sensibilizzazione di imprese etiche e di Confindustria, che ha preso una posizione netta, schierandosi nella lotta contro il sommerso e, in senso più ampio, contro il lavoro informale, abbiamo visto crescere in maniera significativa, in termini numerici, l'utilizzo della somministrazione anche nel meridione. Ecco, credo che questo sia un elemento veramente importante.

Dal punto di vista qualitativo, questi sono gli aspetti fondamentali che definiscono il nostro lavoro. Si tratta di un'attività che è molto cambiata nel tempo; infatti, mentre all'inizio consisteva semplicemente nell'incrocio tra la domanda e l'offerta, oggi si è arricchita di nuove professionalità, grazie alle quali rappresentiamo il tramite attraverso il quale si entra nel mercato del lavoro, si accumula esperienza e, se si esce, si è formati nuovamente per diventare di nuovo occupabili, con un eventuale reingresso. Abbiamo, dunque, raggiunto, in termini di settore, una maturità assimilabile a quella dei Paesi più avanzati nell'utilizzo della flessibilità, come la Francia, l'Inghilterra e altri. Inoltre, partecipiamo a tutto il sistema delle politiche attive. Anche questo è un ruolo estremamente importante, un *plus* del nostro settore poiché operiamo nei confronti dei lavoratori svantaggiati grazie a una rete capillare e alla diretta connessione con le regioni.

Ecco, credo di aver toccato i temi principali. Lascio, quindi, spazio alle vostre domande per poi eventualmente approfondire i singoli punti. Grazie.

PRESIDENTE. Do la parola ai deputati che intendano porre domande o formulare osservazioni.

MASSIMILIANO FEDRIGA. Grazie, presidente. Sarò breve, anche se vorrei

porre diverse domande. Innanzitutto, vorrei sapere quali sono le figure professionali più richieste attualmente nel nostro Paese.

In secondo luogo, in merito alla percentuale di lavoro somministrato e di lavoro stabilizzato, vorrei capire in quale misura riuscite a convertire il lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Infine, conoscendo la sua esperienza in altri Paesi europei, vorrei sapere se ci sono pratiche di eccellenza in altri Paesi, ovvero se, a livello legislativo, vi è qualche mancanza nel nostro Paese che potremmo colmare seguendo qualche esempio per agevolare l'occupazione in particolar modo giovanile e, ancor meglio, per offrire un futuro di stabilizzazione ai giovani. Infatti, se va bene l'entrata nel mondo del lavoro tramite l'agenzia, quindi con un lavoro precario, di formazione o quant'altro, la stabilità è necessaria per avere la tranquillità economica essenziale per costruire la vita del giovane stesso.

MARIALUISA GNECCHI. Poiché abbiamo visto che ci sono delle associazioni di agenzie per il lavoro che utilizzano anche i contratti di apprendistato, vorrei capire come si possa realizzare un contratto di apprendistato attraverso un'agenzia per il lavoro, quindi come possa essere svolto il lavoro di formazione. Vorrei, poi, sapere chi utilizza lo sconto contributivo legato a questo tipo di rapporto di lavoro.

GIULIANO CAZZOLA. Ringrazio il presidente e i nostri ospiti. Volevo porre una domanda, relativa ai risultati della stabilizzazione contrattuale, già posta dall'onorevole Fedriga, per cui evito di riproporla. Ne ho, però, altre due.

La prima è relativa al rapporto fra domanda e offerta. Vi sono o vi sono state, ed eventualmente in quali periodi, delle discrepanze, nel senso che le agenzie di lavoro interinale non sono state in grado di soddisfare la domanda con l'offerta a loro disposizione? Ecco, vorrei sapere come si è evoluto questo rapporto; infatti, mi pare evidente che nei momenti di difficoltà questo fenomeno possa essere particolarmente rilevante.

Vorrei, poi, dire che sono rimasto piacevolmente stupito dal dato relativo al rapporto fra italiani e stranieri in questo settore perché mi aspettavo una situazione più favorevole per gli stranieri. Invece, sapere che c'è uno straniero occupato ogni cinque italiani sfata alcune convinzioni in merito all'accesso dei giovani al mercato del lavoro e all'attività produttiva, specie considerando che, come lei ha rilevato, i lavoratori che passano per le vostre agenzie hanno meno di 30 anni e che il 50 per cento dei vostri assistiti si colloca nell'industria manifatturiera. Ecco, sarei interessato ad avere ulteriori informazioni su questo aspetto.

LUIGI BOBBA. Vorrei porre due domande. Innanzitutto, visto che gli oggetti specifici della nostra indagine sono il mondo dei giovani e i problemi dell'inserimento, dell'occupazione e della formazione, le chiederei di approfondire questo punto. Ecco, con riferimento a quel 49 per cento — se non erro — di persone con meno di 30 anni, vorrei sapere che tipo di dinamiche si sono registrate anche in questi due frangenti della crisi; nella prima parte, che ha visto un crollo dell'utilizzo del lavoro somministrato, e in questa seconda parte, con la ripresa che ha evidenziato nella sua relazione.

In secondo luogo, mi interesserebbe approfondire la questione della formazione, uno dei punti che ha toccato e che ha una notevole rilevanza. A questo proposito vorrei sapere del mezzo milione di lavoratori somministrati quanti sono stati interessati da processi formativi e a quanto ammonta l'investimento medio per ciascuno e l'investimento totale su base annua. Del resto, credo che questa opportunità sia decisiva ai fini sia della stabilizzazione che del reinserimento lavorativo.

CESARE DAMIANO. Vorrei porre alcune questioni. Penso che il lavoro interinale colga un'oggettiva necessità di flessibilità delle imprese, tuttavia credo che abbia, al tempo stesso, un costo superiore rispetto al lavoro normale. Da questo punto di vista, trovo soddisfatte due condizioni, quella

della flessibilità e quella di evitarne l'utilizzo al solo scopo di risparmiare. A questo proposito, vorrei sapere se credete sia necessario selezionare maggiormente le forme di flessibilità di impiego presenti attualmente nel mercato del lavoro e se pensate sia opportuna una legislazione che, in qualche modo, vada nella direzione del lavoro che voi rappresentate, con un costo maggiore della flessibilità.

La seconda domanda è relativa agli appalti. Voi rilevate che vi sono appalti apparentemente regolari che nascondono servizi di fornitura di lavoro in somministrazione, naturalmente con paghe orarie fuori mercato. Per queste forme di appalto e per quelli al massimo ribasso non sarebbe opportuno, secondo voi, incorporare dagli appalti al massimo ribasso il costo del lavoro calcolato sugli standard definiti dei contratti nazionali di categoria per combattere questo abuso e mettere tutti in una logica di concorrenza? A questo proposito, vorrei ricordare che abbiamo approvato un emendamento al decreto sviluppo che va in questa direzione e che temo potrebbe essere rimesso in discussione dal Governo, ovvero da quelle forze che vedono nel lavoro nero un'opportunità di crescita e di mantenimento dell'equilibrio delle imprese, cosa che ovviamente non condividiamo.

PRESIDENTE. Se non ci sono altre domande, ne vorrei porre due anche io. La prima si ricollega alla positività, registrata anche dall'onorevole Cazzola, del dato relativo alla manodopera straniera. Infatti, ho visto che nella parte della vostra relazione che riguarda le proposte, c'è una particolare attenzione ai vantaggi derivanti dalla reintroduzione dello *staff leasing*. Ecco, vorremmo avere qualche ulteriore elemento di conoscenza per comprendere esattamente in quale percentuale ciò si è determinato e soprattutto in quali settori o tipologie lavorative.

L'altro aspetto riguarda, invece, il rapporto tra pubblico e privato. Ovviamente, il vostro ragionamento va nel senso di una maggiore integrazione fra questi due livelli; tuttavia, ritenete di poterci fornire

qualche ulteriore suggerimento per rendere questa integrazione più concreta e nello stesso tempo non sovrapponibile, ma effettivamente affiancabile all'impiego pubblico?

Do ora la parola ai nostri ospiti per la replica.

STEFANO SCABBIO, Vicepresidente di Assolavoro. Procedo con ordine, rispondendo alla domanda dell'onorevole Fedriga; poi, semmai, dividiamo tra noi le risposte, visto che siamo in molti.

L'onorevole Fedriga chiedeva quali profili sono maggiormente richiesti o difficili da trovare e qual è la percentuale di stabilizzazione. In merito al primo aspetto, si tratta di profili di tipo tecnico, quindi periti elettrici, elettronici, manutentori meccanici e così via; è ovvio, poi, che ogni area ha le sue esigenze specifiche, visto che in Italia vi è una certa presenza di distretti industriali. A ogni modo, generalmente parlando, queste sono le figure maggiormente richieste. In più, in questi sette mesi di ripresa, sono richieste anche figure di tipo commerciale, cioè venditori, anch'essi con esperienza tecnica, che parlino un paio di lingue e che siano disponibili a trasferirsi all'estero. Infatti, chi ha spostato le unità produttive in Paesi dove il costo del lavoro è più vantaggioso rispetto al nostro, ha bisogno di personale tecnico commerciale che vada *in loco* a formare le maestranze secondo le direttive e i processi aziendali. Ecco, questa è una richiesta abbastanza notevole. Sono richieste, poi, tutte le figure di tipo tecnico. È scontato che vi dica che c'è una fortissima carenza di ingegneri, per cui appena un ingegnere meccanico o elettronico è disponibile sul mercato non ha difficoltà a trovare un impiego. Si tratta, infatti, di figure che si occupano in tempi relativamente brevi.

A questo proposito, con l'azienda che rappresento stiamo realizzando degli esperimenti interessanti in alcuni settori; tra l'altro, questa può essere una *best practice*, proprio per essere concreti. Abbiamo assunto 150 ingegneri con un anno e mezzo di esperienza a tempo indeterminato —

non faccio il nome dell'azienda — nel settore avionico e facciamo fare loro esperienza tra le diverse realtà del medesimo settore, in modo da garantire loro una professionalità strutturata. Abbiamo fatto questo investimento perché crediamo che, essendo una figura professionale scarsa, possa rappresentare per noi e per il lavoratore un'opportunità importante.

Per quanto riguarda la stabilizzazione, non abbiamo ancora i numeri; ve li invieremo appena disponibili perché li stiamo raccogliendo dalle varie agenzie. Non sono, dunque, in grado di fornirvi un dato definitivo; vi posso, però, dire che, al momento, la percentuale è nell'ordine — parlo della mia azienda, che è una delle principali del settore — dell'1 per cento. Certo, non è molto. Tuttavia, come dicevo, stabilizziamo figure professionali per le quali c'è un tornaconto; si stabilizza una figura richiesta, che diventa dipendente di *Manpower*, nel caso specifico, che la rivende un certo numero di volte a diverse aziende con estrema facilità.

Per rispondere alle domande poste da altri onorevoli, vorrei ribadire che oggi è cruciale la conoscenza e la competenza delle risorse. Ciò mi riporta all'altra domanda sulla discrepanza tra domanda e offerta. A questo proposito, devo dire che la questione è proprio la preparazione che offre il sistema scolastico rispetto alle esigenze delle aziende in questo momento. Purtroppo, oggi abbiamo pochissime scuole professionali. Se nel dopoguerra fino agli anni Sessanta le grandi imprese facevano del mecenatismo, creando o finanziando le proprie scuole professionali per avere la manodopera tecnica a disposizione, dagli anni Sessantacinque e Settanta questa pratica è caduta in disuso e non abbiamo più investito in scuole professionali, con le conseguenze odierne in termini di carenza di profili di tipo tecnico. D'altra parte, c'è anche un aspetto culturale, che penso conosciate bene, che porta a considerare il lavoro professionale di serie B. In altri termini, siccome nel vissuto quotidiano il lavoro professionale è ritenuto di serie B, lo studente che esce dalla scuola secondaria non è motivato a

intraprendere il percorso di una scuola professionale. Anche questo è un aspetto che credo debba cambiare nell'educazione e nella cultura del Paese.

MASSIMILIANO FEDRIGA. In merito all'1 per cento di stabilizzazione, vorrei capire se si riferisce alla sola stabilizzazione interna, cioè ai lavoratori assunti da *Manpower*. Le chiedo questo perché mi interessava sapere anche se c'è qualche azienda che stabilizza dopo il contratto a tempo determinato.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Parlavo solo dell'interno. Non ho, infatti, altri dati. Ve li faremo avere perché li stiamo raccogliendo a livello di associazione.

GIULIANO CAZZOLA. Il dato relativo alla stabilizzazione riguarda solo il vostro settore.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Sì, è solo interno. Tuttavia, capita, anche se in maniera molto inferiore e raramente, che l'azienda stessa stabilizzi perché magari ha un'elevata presenza di lavoro somministrato e quindi, in seguito a pressioni sindacali, si giunga a un compromesso per la stabilizzazione di una parte di dipendenti in capo all'azienda cliente. È abbastanza raro, ma in alcuni casi accade, specialmente in grandi realtà superutilizzatrici di lavoro somministrato, che una parte dei lavoratori venga stabilizzata a causa di forti spinte sindacali, soprattutto in momenti di tensione come questi. Tuttavia, farei fatica a darvi delle cifre in proposito.

NEDO LORENZO POLI. Vorrei porre una domanda. Ci sono richieste di professioni che non avete la possibilità di soddisfare? Per esempio, panettieri, muratori e via scorrendo li trovate facilmente oppure avete difficoltà?

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Come dicevo prima, i profili

tecnici (perito elettronico, perito elettrotecnico, manutentori meccanici e così via) oggi sono scarsi.

NEDO LORENZO POLI. Anche di profilo inferiore, come panettieri, muratori e cose del genere?

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. È vero che sui giornali leggiamo queste notizie, ma si tratta di figure richieste in quantità estremamente limitata rispetto ai tecnici. Insomma, sono numeri ridicoli. La questione di fondo riguarda i profili tecnici.

Un'altra figura richiesta è quella degli infermieri, ma anche delle badanti, rispetto alle quali occorre aprire un altro discorso perché tutto ciò che riguarda la cura della persona o la salute conduce a un tema di riflessione molto più ampio. Innanzitutto, non esiste la professione della badante in sé; spesso si tratta di un'ex infermiera che non fa più questa attività e sceglie di fare la badante. Non esiste, perciò, una professionalizzazione e neanche una dignità di queste figure. È una questione abbastanza rilevante perché il Paese ne ha bisogno. Per esempio, come azienda abbiamo un percorso di formazione virtuoso di badanti e un *call center* disponibile ventiquattro su ventiquattro che le colloca, ma è un servizio di nicchia, che offriamo a Milano a persone che possono pagarlo, creando un profilo di badante professionale, riconosciuto e strutturato. In realtà, però, le cosiddette « badanti » sono molto spesso persone che, nella maggior parte dei casi, non hanno una professionalità definita e distinta. Mi riferisco, per esempio, all'alimentazione o alla psicologia dell'anziano; tutti argomenti fondamentali che richiedono una professionalizzazione, assente in Italia.

Questa è, quindi, la situazione riguardo ai profili che in questo momento mancano. Ecco, per arrivare alla domanda dell'onorevole Cazzola, il *mismatch* tra domanda e offerta è sostanzialmente questo. Peraltro, anche se ci piangiamo sempre addosso, da statistiche ufficiali risulta che la media europea di *mismatch* è del 25

per cento, cioè le aziende affermano di non trovare il 25 per cento dei profili di cui avrebbero necessità; in Italia siamo al 28, solo 3 punti in più, quindi abbastanza vicini, rispetto alla media europea. Si tratta, perciò, di una questione generale che caratterizza tutta l'Europa, ovviamente con le debite diversità da Paese a Paese, ma abbastanza comune. Insomma, c'è una discrasia tra la domanda delle aziende rispetto all'offerta di lavoro; ecco perché assistiamo al paradosso di fenomeni di disoccupazione affiancati a sacche di offerta di lavoro che non vengono accolte dal mercato.

Se il presidente lo consente, lascio ora la parola al dottor Amoroso per fare il punto in merito all'apprendistato.

PRESIDENTE. Prego, dottor Amoroso.

MICHELE AMOROSO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Innanzitutto, vi ringrazio dell'invito. In merito all'apprendistato, vorrei innanzitutto dire che commentavamo la domanda con una certa tensione; non risulta, infatti, che vi siano agenzie che utilizzino il contratto di apprendistato in somministrazione perché attualmente non è ancora possibile. Si tratta, peraltro, di un argomento sul quale stiamo lavorando molto e sul quale il nostro settore spera di poter trovare una strada. Del resto, ciò riguarda il 46 per cento dell'intera forza somministrata al di sotto dei 30 anni, quindi un *target* che siamo già abituati ad affrontare e a seguire, avendo accumulato in dieci anni un'esperienza unica nella formazione delle risorse secondo i *desiderata* e i bisogni delle aziende utilizzatrici.

Vorrei, inoltre, sottolineare una caratteristica distintiva del nostro settore: la disponibilità dei fondi autoprodotti dal sistema delle agenzie è vincolata al *placement*, ovvero alla collocazione dei lavoratori almeno per un terzo, in media. Pertanto, il connubio tra la capacità di formare su misura e quella di gestire e avviare al lavoro soggetti giovani ci fa ben sperare sulla possibilità di condurli nel mercato del lavoro anche a condizioni come quelle previste dal contratto di ap-

prendistato. Per questa ragione l'Associazione sta cercando di realizzare un accordo con le parti sociali.

AGOSTINO DI MAIO, *Direttore di Assolavoro*. Per quanto riguarda il rapporto tra pubblico e privato, in questi ultimi anni abbiamo sviluppato una proficua interlocuzione con regioni e province. Nella memoria che vi abbiamo consegnato troverete l'elenco degli accordi che abbiamo sottoscritto con le regioni Puglia, Emilia Romagna, Campania e Marche e con le province di Torino, Bologna e Firenze, senza contare che stiamo lavorando anche su altri fronti.

Sulla base di un dato di esperienza emerge innanzitutto la natura trasversale e *bipartisan* degli accordi; infatti, stiamo trovando occasioni di collaborazione in ambiti politici di diversi orientamenti. In secondo luogo, è evidente che la cooperazione tra pubblico e privato si può sviluppare con una *partnership* coerente non e conflittuale perché in molti accordi stipulati il pubblico definisce i *target*, gli obiettivi, la popolazione che deve essere ricollocata (giovani, *over*, cassintegrati o lavoratori in mobilità) e valuta anche l'efficacia della misura; nel mezzo, poi, ci sono le agenzie che, conoscendo il mercato e avendo la competenza illustrata dal dottor Scabbio, cercano di ricollocare i lavoratori. Di conseguenza, gli accordi sono diversi anche nel loro impianto, anche se tendenzialmente sono tesi alla ricollocazione dei lavoratori svantaggiati, con misure cofinanziate anche dalle agenzie che erogano una formazione mirante all'effettiva occupazione del lavoratore. Stiamo, quindi, superando il concetto di occupabilità, puntando alla reale occupazione; difatti, l'incentivo viene erogato solo nel momento in cui i lavoratori trovano un'occasione di lavoro. Insomma, ci muoviamo sul terreno della concretezza e dell'efficacia delle misure e su questo, come sistema, ci stiamo spendendo in maniera significativa.

Un altro dato che emerge da questa esperienza è lo sdoganamento della somministrazione di lavoro. Fino a qualche anno

fa era considerata una modalità di impiego utile ai fini di acquisire un incentivo economico l'adozione di un contratto a termine di sei o dodici mesi per contro, oggi, finalmente, abbiamo abbattuto questo muro chiarendo che un contratto di somministrazione di sei o dodici mesi non è meno tutelante di un contratto a termine di sei o dodici mesi; anzi, sulla base di quanto abbiamo detto, lo è in misura maggiore perché un lavoratore in somministrazione, oltre a essere preso in carico da un'agenzia per il lavoro che continua a tenerlo nel suo bacino quando la missione termina, con un forte interesse a ricollocarlo, può godere di tutte le misure integrative che abbiamo costruito in dieci anni. Un lavoratore a termine, invece, non ha tutele perché quando cessa la missione rimane da solo; viceversa, il lavoratore in somministrazione ha dietro l'agenzia e, mentre è in missione, ha un fondo di previdenza integrativa e misure ulteriori che stiamo definendo. Questo è un messaggio che pian piano si sta diffondendo nei diversi territori, superando un approccio ideologico che ormai consideriamo superato. Vorrei, quindi, evidenziare ancora una volta l'aspetto della presa in carico del lavoratore da parte dell'Agenzia.

Per quanto riguarda la questione del costo, è vero che i lavoratori in somministrazione costano, per legge, il 4 per cento in più, stante l'obbligo di versare questa quota al fondo di settore. Tuttavia, occorre considerare che un'agenzia per il lavoro offre al datore di lavoro anche altri servizi complementari, come il *payroll*, la selezione, il reclutamento e la formazione, per cui, nel complesso, il costo effettivo per l'azienda utilizzatrice non è eccessivo. Si va, dunque, verso una forma di flessibilità — come ricordava l'onorevole Damiano — «tutelata», che non comporta una compressione dei diritti dei lavoratori.

Per quanto riguarda la formazione, il nostro fondo Formatemp — troverete anche questo dato nella memoria che vi abbiamo consegnato — nel 2010 ha investito 110 milioni di euro per finanziare 21.000 progetti di formazione che hanno visto coinvolti circa 140.000 lavoratori. Come ricordava il vicepresidente Amoruso,

questo tipo di formazione viene finanziata solo nella misura in cui i lavoratori sono avviati concretamente al lavoro. Si tratta, quindi, di una formazione mirata ai fabbisogni delle aziende. Insomma, non eroghiamo lezioni di inglese o di informatica, bensì corsi che servono a fornire al candidato le *skill* che un certo datore di lavoro richiede in un dato momento. D'altra parte, questo è anche un piccolo contributo per superare il *mismatch* delle competenze.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Riprendo la questione della flessibilità, richiamata dall'onorevole Damiano. Sicuramente nel nostro Paese esistono numerose forme di flessibilità, più o meno tutelanti per il lavoratore e anche per l'impresa. Credo che quella che rappresentiamo sia, ad oggi, una delle migliori, al di là del costo maggiore, a cui corrisponde, però, un valore qualitativo più elevato in termini di servizi, avendo raggiunto una maturità che le aziende apprezzano, soprattutto quando l'attività è svolta in maniera professionale.

A ogni modo, il mio parere personale è che nel nostro Paese occorrerebbe selezionare le forme di flessibilità. Difatti, anche se diciamo che non abbiamo flessibilità, in realtà, girando il mondo, noto che siamo tra i Paesi più flessibili. Ecco, viviamo questa contraddizione. Il dato dell'1,2 per cento che rappresenterebbe la penetrazione del lavoro temporaneo corrisponde a una stupidaggine perché se si considera il mondo delle cooperative che fa intermediazione di manodopera, i contratti Co.Co.Pro e simili, il lavoro nero e via dicendo, emerge che siamo tra i Paesi che raggiungono il 7-8 per cento di incidenza di lavoro temporaneo sul totale; pertanto, direi che siamo estremamente flessibili.

A questo proposito, vorrei citare l'esempio della Spagna che due settimane fa ha liberalizzato totalmente il lavoro temporaneo per tre anni, prevedendo contratti di formazione per lavoratori fino a 40 anni, con il 15 per cento dei contributi e annullando tutte le altre formule di

flessibilità. Ebbene, occorrono delle misure nette e dirette, specialmente quando la situazione è grave come quella spagnola, con una disoccupazione giovanile che sfiora il 40 per cento. Noi siamo al 28, quindi non siamo molto distanti.

Del resto, anche la direttiva 2008/108/CE va in questa direzione; avremmo, dunque, anche l'opportunità di sfruttare questa normativa che invita i Paesi membri ad adottare forme di flessibilità a parità contributiva, estendendo il più possibile la cosiddetta flessibilità «etica» a scapito di altre forme. D'altronde, le aziende del settore produttivo hanno bisogno di flessibilità.

Ciò mi riporta alla questione degli extracomunitari, sollevata dall'onorevole Cazzola. È vero quanto lei ha detto, tuttavia in alcuni settori, come la logistica, i lavoratori sono quasi tutti extracomunitari, impiegati attraverso cooperative, con un costo del lavoro di 10 euro all'ora invece dei 13 medi previsti. C'è, quindi, uno spaventoso *dumping* di costo.

Di conseguenza, la lettura dei dati va rifatta in maniera complessiva, valutando i singoli aspetti che ho citato. Sicuramente bisogna avere il coraggio di fare scelte più stringenti in termini di utilizzo della flessibilità, andando verso una logica di flessibilità «etica» che dia garanzia di parità di trattamento, che porti un gettito allo Stato e consenta un'entrata nel mercato del lavoro con pari opportunità. È giusto, poi, che l'imprenditore che utilizza questa formula la paghi in maniera regolare.

Peraltro, questo fenomeno genera anche un meccanismo — poco evidenziato, ma rilevantissimo — di maggiore competitività del Paese. Infatti, assumendo persone senza professione a basso costo, diminuisce la qualità del prodotto nel tempo, facendo decrescere anche la competitività del nostro Paese. È vero che in questo modo l'imprenditore guadagna di più, ma la competitività del Paese nella produzione dei beni e servizi cala. Ecco, secondo me, questo è un tema importante. Chi investe in professionalità e in conoscenza — cosa cruciale per competere in un mercato globale — vuole farlo attraverso forme di flessibilità che siano qualitative.

AGOSTINO DI MAIO, *Direttore di Assolavoro*. Vorrei solo aggiungere un elemento citato nella nostra relazione a proposito di un possibile intervento normativo. La legge finanziaria del 2010 ha introdotto una norma che prevede la cosiddetta «acausalità per la somministrazione di lavoratori in mobilità». Nel nostro documento trovate il risultato di questa sperimentazione. In nove mesi del 2010 abbiamo mandato in missione più di 25.000 lavoratori grazie a questo incentivo di carattere normativo. Vorrei precisare che un quarto di questi lavoratori ha più di 44 anni e dai nostri dati risulta che circa un terzo è stato stabilizzato presso le aziende utilizzatrici. Infatti, si trattava per lo più di lavoratori espulsi dal mercato, ma dotati di *know-how*, che hanno trovato attraverso la somministrazione una porta per rientrare nel mercato del lavoro. Questo significa che bisognerebbe ragionare sulla possibilità di trovare delle forme di agevolazione, anche attraverso la acausalità più estesa, per la somministrazione, visto che rappresenta una forma di flessibilità tutelata.

GIULIANO CAZZOLA. Vorrei notare che si parla di un'agevolazione normativa, piuttosto che economica. Dico questo perché una legge finanziaria di qualche tempo fa prevedeva un premio per le agenzie di lavoro interinale che riuscivano a sistemare un lavoratore a tempo indeterminato, maggiore se questo aveva degli handicap. Ecco, mi pare che questa norma sia finita in cavalleria. Anzi, credo abbiamo avuto problemi con l'Unione europea.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Sì, abbiamo avuto dei problemi con l'Unione europea, per cui questa misura non è mai partita. Invece, i POR (Programmi operativi regionali), che hanno la stessa logica di funzionamento, sono stati interamente utilizzati, mentre la normativa generale a cui fa riferimento non è andata a buon fine.

Credo sia interessante evidenziare quanto ha detto poc'anzi il dottor Di Maio.

Infatti, potrebbe risultare vantaggiosa anche una minore burocratizzazione. Mi riferisco alla questione delle causali, che poteva avere un senso in passato, ma ne ha molto meno in un mercato come quello attuale. Pertanto, potrebbe essere positivo valutarne l'abrogazione — dico nell'ambito della somministrazione — perché ciò garantirebbe un più facile utilizzo dei lavoratori da parte delle imprese. Ecco, questo aspetto potrebbe essere riconsiderato in uno scenario di razionalizzazione normativa degli strumenti di flessibilità, auspicato dall'onorevole Damiano.

Rispondo, infine, alla domanda sullo *staff leasing*, che è una somministrazione a tempo indeterminato, abrogata due anni fa e reintrodotta nel 2010. Direi che sta avendo una piacevole accettazione da parte delle aziende soprattutto riguardo a profili medio-alti, quali figure per i reparti informatici o dedicate a uno specifico progetto in un determinato momento. È, quindi, una formula interessante che, specie quando si ha bisogno di un contratto per due o tre anni, va a sostituire quello che era il Co.Co.Pro., che offre poche garanzie anche all'azienda. Oggi attraverso lo *staff leasing* ha una maggiore garanzia il candidato, ma è anche più tutelato il datore di lavoro con un contratto regolare a tutti gli effetti. Pertanto, per figure medio-alte e per progetti di media e lunga durata questo è un contratto che viene utilizzato con favore. A questo proposito disponiamo di alcuni dati che possiamo inviarvi.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 15,05.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE,
CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ED ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE
AD INTERIM

DOTT. GUIDO LETTA

*Licenziato per la stampa
il 28 ottobre 2011.*

ALLEGATO



CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONE XI

LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo

Audizione Assolavoro

Lo stato dell'arte**1) Premessa: Assolavoro e il settore del lavoro somministrato in Italia ed Europa**

- I. Assolavoro e le Apl: il radicamento sul territorio e la polifunzionalità delle Agenzie*
- II. Il mercato italiano della somministrazione di lavoro ed il raffronto con i principali Paesi UE ...*
- III. e con il resto del mondo.*

2) Le tutele legali e contrattuali del sistema del lavoro in somministrazione

- I. La centralità della persona (candidato/lavoratore)*
- II. Il principio di parità di trattamento*
- III. La formazione mirata ai fabbisogni professionali (Forma.Temp.)*
- IV. Il sistema di welfare contrattuale*
- V. La stabilizzazione ex CCNL*
- VI. I vantaggi per i lavoratori, le imprese, il sistema Paese*
- VII. Le risposte del settore alla crisi: contratti di solidarietà per i lavoratori diretti, ammortizzatore di settore per i somministrati (cenni)*

3) La lotta al lavoro senza tutele

- I. La naturale contrapposizione della somministrazione di lavoro al lavoro nero ed all'uso illegittimo di altre forme contrattuali*

Le nostre proposte**1) Premessa: la risposta del settore agli ultimi interventi legislativi**

- I. I risultati ottenuti con l'acausalità dei lavoratori in mobilità*
- II. I vantaggi derivanti dalla reintroduzione dello staff leasing*

2) La direttiva UE: rimozione dei limiti

- I. La generalizzazione del principio di parità di trattamento e la liberalizzazione della somministrazione: l'acausalità*

3) Il rapporto pubblico-privato

- I. La somministrazione di lavoro come strumento di politica attiva del lavoro e la cooperazione con i servizi pubblici per l'impiego*

4) La riforma dell'apprendistato

- I. L'esplicito riconoscimento della somministrazione di lavoro e le nuove opportunità offerte dal TU*

5) Il "rafforzamento" del sistema autorizzatorio

Appendice di documentazione

Lo stato dell'arte

1. Premessa: Assolavoro e il settore del lavoro somministrato in Italia ed Europa

1. Assolavoro e le Apl: il radicamento sul territorio e la polifunzionalità delle Agenzie

In Italia operano ben 83 Agenzie per il Lavoro (ApL) di tipo generalista, regolarmente iscritte all'Albo Ministeriale. Ad Assolavoro aderiscono 52 Apl generaliste, più una di tipo "Specializzata", che rappresentano **oltre il 92% del fatturato complessivo** del settore e sono presenti su tutto il territorio nazionale con 2.619 filiali.

Nel corso degli anni, e grazie alle più recenti riforme che hanno interessato il mercato del lavoro, le ApL si sono affermate **quali attori polifunzionali**, capaci di offrire esperienza e know how non solo nella somministrazione di lavoro ma anche nei servizi di ricerca e selezione, formazione e ricollocamento professionale. Oggi le ApL fungono da veri e propri "Centro Servizi" per chi cerca un'occupazione e **sono un partner strategico per la competitività delle imprese.**

Attraverso il proprio bagaglio di esperienza, capace di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, le ApL facilitano l'ingresso nel mondo del lavoro **di giovani** e il reinserimento **dei lavoratori espulsi** dal mercato, anche per il tramite di corsi di formazione mirati e gratuiti per riposizionarsi e riqualificarsi.

Le ApL, inoltre, hanno dimostrato di saper intercettare con tempestività i settori produttivi in crescita e le figure professionali più richieste dal mercato e sono in grado di rispondere in tempi brevi alle richieste avanzate dalle imprese e dai lavoratori, grazie agli oltre 5 milioni di *curricula* raccolti nei database in oltre 10 anni di attività.

Nel corso del 2011 la somministrazione, in Italia come nel resto del mondo, ha fatto registrare un rafforzamento dei segnali positivi emersi già nel 2010. Si è dimostrata un utile strumento per favorire l'occupazione nonostante le difficoltà imposte dalla crisi ancora in corso. Uno strumento, da sottolineare, capace di garantire al lavoratore somministrato gli stessi diritti, le stesse tutele e la stessa retribuzione dei lavoratori alle dirette dipendenze delle aziende utilizzatrici, consentendo allo stesso tempo alle imprese di avvalersi di uno strumento di flessibilità sana.

È un dato da non sottovalutare, soprattutto tenendo conto che nel corso del 2011 il 55% delle assunzioni, come emerso dalle elaborazioni del sistema informativo Excelsior di

Unioncamere, avverrà attraverso forme di “flessibilità” che offrono minori garanzie e tutele ai lavoratori.

II. Il mercato italiano della somministrazione di lavoro ed il raffronto con i principali Paesi UE...

Il tasso di penetrazione della somministrazione nel mercato italiano ha risentito delle conseguenze della crisi economica, ma sta dimostrando una buona capacità di recupero.

Nel 2009, secondo i dati Eurociett (Associazione Europea delle Agenzie per il Lavoro)¹, il tasso di penetrazione **era pari allo 0,7%, al di sotto della media europea dell'1,5% e molto lontano dal 3,6% del Regno Unito; a luglio 2011 si attesta sull'1,21 %.**

In Italia nel primo semestre 2011 la somministrazione fa registrare incrementi importanti nel confronto con lo stesso periodo dell'anno precedente.

Nel periodo gennaio-giugno 2011, infatti, i lavoratori in somministrazione crescono del **14,1% rispetto al 2010, attestandosi a giugno a quota 271 mila. Le ore lavorate aumentano del 26,8% e il monte retributivo del 25,3 %.**

Anche i dati più recenti, relativi a luglio 2011, fanno registrare una costante crescita.

Il numero medio mensile di occupati, ad esempio, registra un aumento del 10% rispetto a luglio 2010. I lavoratori occupati sono 278mila, a fronte dei circa 252mila del 2010. Il monte retributivo destagionalizzato dei lavoratori somministrati cresce del 21% rispetto allo stesso mese del 2010, mentre la variazione congiunturale è pari a +5,4 %.

Per la somministrazione segnali positivi si registrano dall'inizio dell'anno, senza gli alti e bassi che hanno caratterizzato l'andamento del settore dalla crisi del 2008.

Nel primo trimestre, ad esempio, il numero di lavoratori che hanno svolto almeno una missione di lavoro in somministrazione è aumentato del 22,3% rispetto allo stesso periodo del 2010, a quota 258.757. Positiva anche la performance del numero di missioni avviate, oltre 281 mila, il 14% in più rispetto al 2010.

Da sottolineare come cresca anche la durata delle missioni, che passa da 37,3 giornate del 2010 a 41 giornate circa.

¹ Assolavoro è iscritta a Eurociett, espressione di circa 30 associazioni nazionali di categoria. In Europa operano circa 35 mila Apl, per un totale di 50 mila filiali e 229 mila dipendenti.

Altro dato positivo che emerge dallo studio dei dati relativi al primo trimestre 2011 riguarda i nuovi ingressi e, in particolare, **l'età dei lavoratori interessati**. I nuovi ingressi su base annua, infatti, aumentano **del 26% (9.049), di questi il 73% ha meno di 30 anni, il 52% meno di 25**.

Rilevante, però, anche la quota di somministrati over 40: il 26,5% dei lavoratori del primo trimestre, il 25% in più rispetto all'anno precedente. Il ricorso a lavoratori in somministrazione appartenenti a questa classe d'età è tornato sui livelli pre-crisi.

Nel primo trimestre cresce soprattutto la componente maschile, anche in rapporto al recupero del settore manifatturiero. **Gli occupati maschi crescono anno su anno del 32%, mentre le donne registrano un aumento del 12 %**.

Nei primi tre mesi dell'anno, inoltre, la quota **di lavoratori stranieri sul totale dell'occupazione in somministrazione è pari al 22%**, a fronte del 21% del primo trimestre 2010. **Un lavoratore su 5 è straniero**.

I maggiori incrementi si registrano nel comparto manifatturiero, che fa registrare un ricorso alla somministrazione in crescita **del 45% sul 2010**. È facile immaginare, data la natura di questo settore, che la crescita del numero di lavoratori in somministrazione ha interessato maggiormente le regioni settentrionali. In particolare, Friuli (+51%), Veneto (+36,3%) ed Emilia Romagna (+29,4%). Fra le regioni con tassi di crescita superiori alla media anche il Piemonte, le Marche e l'Umbria. In controtendenza solo Calabria e Basilicata.

Nel 2010 il fatturato complessivo delle ApL iscritte ad Assolavoro è stato di 4.167 milioni di euro. I lavoratori in missione ammontano a 449.411 (Assicurati netti Inail), le ore lavorate sono state 290.448.891. Gli equivalenti a tempo pieno hanno raggiunto le 186.960 unità, mentre il numero di missioni avviate è stato pari a 1.028.555. Le giornate retribuite sono state 47.113.800 e gli occupati mediamente al mese 255.987.

A **livello Europeo** a giugno 2011, sempre secondo Eurociett, la somministrazione fa registrare il 15° mese di crescita ininterrotta in Europa. A fronte di una flessione complessiva dell'occupazione europea, pari al 2,1% anno su anno, la somministrazione fa quindi registrare un incremento del numero di ore lavorate dell'8 per cento.

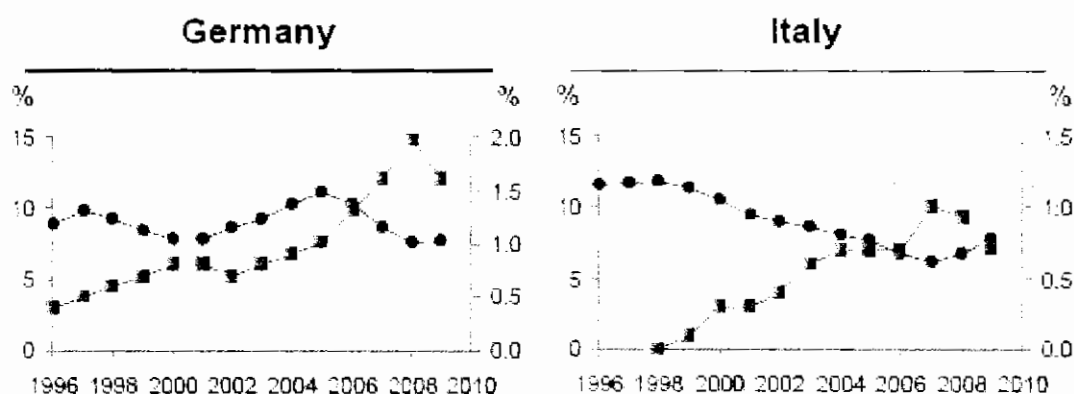
Guardando ai singoli Paesi, le ore lavorate aumentano del 20% in Italia, del 12% in Belgio e del 7,9% in Germania. Il numero di ore lavorate, inoltre, in Europa è cresciuto del 13% nel II quadrimestre del 2011.

Positivi anche i risultati raggiunti dal fatturato in molti Paesi europei. In Francia, ad esempio, anno su anno si registra un incremento dell'indicatore del 17,6%, mentre Belgio e Olanda crescono dell'8 %. Nel secondo quadrimestre, il fatturato del mercato svedese registra un +26% anno su anno, quello polacco del 17% e quello irlandese del 13,7 %.

Tra i Paesi che nel corso degli anni hanno maggiormente investito sulla somministrazione si distinguono il Regno Unito, che fa registrare la migliore performance di penetrazione del settore nel mercato del lavoro (nel 2009 il fatturato delle ApL britanniche rappresentava il 31% del totale Eu pari a 82 miliardi), e la Germania, il Paese europeo con le migliori previsioni di crescita del Pil.

I numeri dimostrano che maggiore è il tasso di penetrazione della somministrazione nei Paesi europei, minore è quello di disoccupazione.

Esempi ne siano la Germania e l'Italia:



III. e con il resto nel mondo.

All'inizio del 2011, la Ciett², la Confederazione internazionale delle Agenzie per il Lavoro, ha fatto il punto sullo stato del settore nel mondo al 2009. In quell'anno l'industria mondiale della somministrazione ha accusato ancora i colpi della crisi, tanto che il numero di lavoratori inviati in missione ha subito una flessione, a livello mondiale, del 6% in un solo anno (a quota 9 milioni di equivalenti a tempo pieno su base giornaliera).

Anche il fatturato del settore ha fatto registrare una forte contrazione: -16%, a 203 miliardi di euro.

Nonostante gli indicatori negativi, però, la somministrazione è stata in grado di capire anticipatamente le novità che la crisi portava con sé relativamente alle nuove professionalità ricercate dal mercato.

Il Giappone si è imposto come leader di mercato, fatturando il 24% del totale mondiale. Seguito dagli Usa, con il 22%, e a distanza dal Regno Unito con il 12 per cento. Dando uno sguardo alle macroregioni, invece, è l'Europa a imporsi, con il 40% del fatturato complessivo.

Nel mondo le Apl sono 72mila (in aumento dell'1% rispetto al 2008) e contano 169mila filiali (+1% sul 2008) e 741mila dipendenti (in calo del 10% rispetto all'anno precedente).

Il livello di penetrazione del mercato in Giappone è pari all'1,7%, all'1,5% in Europa e all'1,3% negli Usa.

In Europa, in realtà, sui singoli Paesi influiscono notevolmente le differenze relative alla regolamentazione del settore, facendo sì che il tasso di penetrazione oscilli tra il 3,6% del Regno Unito e lo 0,1% della Grecia, con l'Italia allo 0,7% nel 2009, anno nero per il settore, ma in crescita costante negli ultimi ventiquattro mesi.

Il lavoratore in somministrazione, generalmente, ha meno di 30 anni. In alcuni Paesi, come l'Australia (70%) e la Svezia (60%), è prevalentemente donna, mentre in Germania (70%) e Austria (80%) è predominante la componente maschile. Il 51% dei lavoratori in somministrazione ha un livello di istruzione medio (ha concluso le scuole superiori), e solo il 23% non ha completato il percorso di studi (con eccezione della Spagna e della Repubblica Ceca che registrano percentuali molto più elevate: 57 e 70 %).

² La Confederazione riunisce 44 federazioni nazionali e 7 tra le più grandi Apl operanti a livello internazionale.

2. Le tutele legali e contrattuali del sistema del lavoro in somministrazione

1. La centralità della persona (candidato/lavoratore)

La somministrazione di lavoro è, da sempre, il “core business” delle Agenzie per il lavoro: soddisfare fabbisogni di lavoro flessibile, sia di breve/medio periodo che “strategici” delle aziende utilizzatrici è, d'altronde, la giustificazione principale del contratto di somministrazione di lavoro, introdotto nel nostro ordinamento nel 1997 dalla c.d. Legge Treu, come *contratto di fornitura di lavoro temporaneo*.

Tuttavia è bene chiarire come il ruolo delle Agenzie, da sempre ma soprattutto **nell'attuale contesto economico, deve essere correttamente qualificato: fornire lavoro alle imprese è solo il risultato finale dell'attività delle Agenzie, la quale necessariamente si incardina oggi sulla figura del lavoratore, *rectius* della persona.**

E ciò in primo luogo, ma non solo, per rispondere in maniera adeguata alle necessità principali del mercato del lavoro moderno: acquisire professionalità; di conseguenza il **compito precipuo delle Agenzie per il lavoro è diventato, nel corso degli anni, *formare tali professionalità***³.

L'attività delle Agenzie per il lavoro è caratterizzata, quindi, già dal momento del primo contatto con il lavoratore/candidato che, nella realtà quotidiana, si presenta in una delle migliaia di filiali diffuse sul territorio nazionale, da una necessaria competenza: consapevoli delle difficoltà connesse ad un processo di inserimento o reinserimento lavorativo, **le Agenzie realizzano la presa in carico del lavoratore con *tutor* di adeguata professionalità, che operano secondo piani individualizzati di intervento sulle persone e con metodologie specifiche, fino al momento conclusivo di “accompagnamento” del candidato al lavoro.**

La formazione specifica e mirata del lavoratore, inoltre, rappresenta il vero punto di forza del settore: come evidenzieremo meglio di seguito, il sistema delle Agenzie per il lavoro (mediante il Fondo Forma.Temp.) e la somministrazione di lavoro sono connessi ad un sistema formativo che deve rispondere al contempo sia alle reali esigenze dei mercati del lavoro, anche locali, che registrano **il continuo e tendenziale mutamento dei profili occupazionali, richiedendo costanti *skill upgrading* delle mansioni e delle competenze**

³ Nel 2010 Forma.Temp. ha investito 110 milioni di euro per finanziare 21.056 progetti di formazione che hanno visto coinvolti ben 138.192 allievi.

non in termini generali ma sovente a livello della singola impresa, sia alle esigenze di formazione delle Aziende correlate alle difficoltà nel reperire i profili professionali richiesti. La necessita di adeguare le competenze del lavoratore ai fabbisogni, in costante evoluzione, del mondo imprenditoriale e del mercato del lavoro, ha trasformato il lavoro temporaneo, o forse sarebbe più corretto affermare che l'equazione *lavoratore interinale = lavoratore temporaneo*, così come scolpita nell'immaginario collettivo, va progressivamente affievolendosi: e ciò in primo luogo perché la persona inviata in missione è diventata il patrimonio delle Agenzie, un professionista adeguatamente formato e sovente stabilizzato a tempo indeterminato presso l'Agenzia. Tale trasformazione, del resto, come specificato di seguito, è anche il frutto della evoluzione della disciplina del rapporto di lavoro in somministrazione, attuata sia in sede legislativa che contrattuale, e caratterizzata dalla piena tutela del lavoratore.

II. Il principio di parità di trattamento

La sostanziale “normalizzazione” del rapporto di lavoro somministrato, come strumento ormai tipico di accesso all'occupazione, è stata indubbiamente favorita dalle garanzie introdotte per i lavoratori, che possono riassumersi nel principio di cd. “pari trattamento”: **vi è la sicurezza di godere degli stessi diritti, tutele e retribuzione dei lavoratori subordinati di pari livello impiegati presso le imprese utilizzatrici.**

Tale principio, presente nel nostro ordinamento già dal 1997, non è in realtà ancora oggi condiviso in altri ordinamenti comunitari: ed infatti la Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite Agenzia interinale – di cui tratteremo specificatamente di seguito - impone ora un adeguamento degli ordinamenti comunitari al principio di parità di trattamento, disponendo che *“per tutta la durata della missione le condizioni base di lavoro e di occupazione dei lavoratori tramite Agenzia interinale devono essere almeno eguali a quelle che si applicherebbe loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgere il medesimo lavoro”*.

Risulta quindi del tutto evidente come l'applicazione *ab origine* in Italia del principio di parità di trattamento abbia scongiurato fenomeni di sottotutela ingiustificata dei lavoratori somministrati, verificatesi nei fatti in altri Paesi UE, garantendo a questi ultimi pari dignità, e non solo pari retribuzione, rispetto ai lavoratori diretti delle aziende utilizzatrici.

III. La formazione mirata ai fabbisogni professionali (Forma.Temp.)

Come già detto, il sistema tracciato dalla normativa vigente, e le previsioni del CCNL di settore, consentono alle Agenzie di investire nella formazione dei lavoratori, attraverso il ricorso al fondo Forma.Temp, così facendo qualificando l'istituto della somministrazione come strumento di politica attiva del lavoro e fornendo risposte rapide ed efficaci ai fabbisogni delle imprese utilizzatrici⁴.

Il vademecum messo a punto da Forma.Temp. ha rinnovato e perfezionato la regolamentazione della formazione, rendendo quella gestita dall'Ente Bilaterale partecipato da Assolavoro un modello europeo non solo nel settore del lavoro in somministrazione.

Puntare fortemente sulla formazione garantita attraverso Forma.Temp. assume un rilievo essenziale ancor più in momenti di difficoltà economica del mercato, permettendo sia di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, sia – soprattutto – di facilitare il reimpiego, attraverso l'acquisizione delle competenze necessarie nei settori in cui la domanda tiene o cresce, di quanti necessitano di essere ricollocati nel mercato del lavoro.

La crescente esigenza di formazione da parte di imprese e lavoratori, e i risultati ottenuti, in termini di vera e propria politica attiva del lavoro, grazie al modello di formazione adottato nel settore, non possono che indurre ad una sua valorizzazione.

IV. Il sistema di welfare contrattuale

Il Contratto Collettivo di lavoro di settore, stipulato il 24 luglio 2008, ha aperto una nuova fase nelle relazioni industriali al fine di coniugare, al meglio, garanzie e flessibilità, sicurezza e competitività. L'accordo prevede l'introduzione di numerose novità, con l'obiettivo di confermare la somministrazione di lavoro quale strumento preferenziale e privilegiato di flessibilità ed elemento strutturale di organizzazione delle risorse umane.

⁴ *Gli sbocchi occupazionali degli allievi Forma.Temp. sono caratterizzati dal forte peso del settore dei Servizi, in particolare quelli che richiedono competenze "trasversali" di tipo gestionale e amministrativo applicabili in diversi comparti produttivi. Gli allievi che hanno conseguito tali qualifiche rappresentano circa il 64% del totale. L'industria rappresenta circa un quinto degli sbocchi lavorativi.*

La quota rimanente degli allievi è impiegata soprattutto nei settori del commercio e alberghiero. Una quota piccola, ma in crescita rispetto agli anni precedenti, è rappresentata dal settore socio sanitario che rappresenta un'opportunità occupazionale per il 3% degli allievi.

Il vigente contratto individua negli Enti Bilaterali (Forma.Temp., E.Bi.Temp.) lo strumento primario per lo sviluppo di un **proprio welfare interno** (alimentato solo ed esclusivamente con risorse economiche proprie) che prevede prestazioni e tutele a favore dei lavoratori somministrati.

Tra queste spiccano: **l'istituzione di un fondo di previdenza integrativa** specifico per i lavoratori in somministrazione; **l'introduzione di interventi a favore della maternità** con la corresponsione di un assegno di 1400 euro in caso di gravidanza anche alle lavoratrici che abbiano cessato il rapporto di lavoro nell'arco di 180 giorni, nonché con la previsione di un sostegno **per le spese relative agli asili nido**; la rimodulazione delle opportunità di **accesso al credito dei lavoratori in somministrazione** con la previsione di prestiti personali fino a 10.000 euro; l'ampliamento della prestazione relativa **all'assistenza sanitaria integrativa**, con la previsione di un rimborso totale del ticket sanitario anche per i familiari a carico (prima la copertura era per il 60% e solo per il lavoratore); l'implementazione dell'attuale **prestazione relativa alla indennità per infortunio**, complementare a quella prevista dall'Inail; **il contributo per la mobilità dei lavoratori in caso di trasferimento a seguito di missione** allo scopo di favorire la mobilità territoriale, per permettere occasioni di lavoro anche lontano dalla propria residenza; **l'attribuzione al lavoratore in missione**, o anche temporaneamente disoccupato, infortunato, o in maternità, **di un voucher formativo individuale** tale da consentirgli di poter disporre del finanziamento Forma.Temp. per un corso di formazione da lui stesso individuato⁵.

V. La stabilizzazione ex CCNL

Il CCNL ha introdotto una forma di *stabilizzazione* per i lavoratori del settore, prevedendosi in capo all'Agenzia l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in somministrazione decorso un periodo di 36 mesi di lavoro presso lo stesso utilizzatore, o di 42 mesi comunque di anzianità di servizio per la medesima Agenzia. Tale disposizione, evidentemente, giustifica quanto detto in premessa: **il lavoratore in somministrazione, qualificato**

⁵ Ebitemp ha accolto nel 2010 ben 1.034 richieste di prestiti, per un totale di circa 2,2 milioni di euro. Per prestazioni in caso di infortunio sono stati erogati 1,36 milioni di euro per 451 beneficiari, mentre per quelle relative alla tutela sanitaria sono stati rimborsati 654 mila euro per circa 1.100 prestazioni. Le domande di sostegno al reddito accettate sono state 2.232 per un totale di 1,203 milioni di euro, mentre quelle per maternità e asilo nido accolte hanno superato quota 150.

professionalmente, ormai più che inserito nel contesto lavorativo, diviene patrimonio dell'Agenzia, la quale ha tutto l'interesse di preservare il proprio "investimento" tramite una assunzione diretta e stabile; per tale via, al contempo, inevitabilmente si pone sia il lavoratore in una condizione di sicurezza circa la stabilità del proprio rapporto di lavoro, sia l'azienda utilizzatrice in uno stato di certezza circa la possibilità di mantenere le medesime professionalità nell'ambito di un rapporto flessibile.

VI. I vantaggi per i lavoratori, le imprese, il sistema Paese

Da quanto detto in precedenza emerge come la valorizzazione del nostro settore, e di flessibilità "buona" rappresenta un fattore di coesione sociale estremamente importante in un contesto economico globalizzato ed a bassa crescita, scosso da *shock* sempre più frequenti e profondi, ed in una società segnata da tendenze demografiche irreversibili (invecchiamento, denatalità) che rendono accidentato il percorso di costruzione di un sistema di welfare moderno ed economicamente sostenibile.

Il sistema delle Agenzie rappresenta un punto qualificante del mercato del lavoro che presenta elementi distintivi positivi per le Aziende, i Lavoratori, il Sistema Paese.

Infatti, nei confronti **delle Aziende utilizzatrici** la somministrazione di lavoro:

- ✓ consente di acquisire **professionalità specifiche e mirate**, pur garantendo una necessità di flessibilità, in quanto accompagnata da un sistema di formazione strettamente legato all'occupazione, necessariamente efficace e mirato perché deve rispondere alle reali esigenze dei diversi mercati del lavoro;
- ✓ è uno strumento **che ha il consenso di tutte le Parti sociali con le quali si è costruito, in un quadro contrattuale decennale che ha registrato tre rinnovi, un sistema di "flessicurezza"**, valorizzando al contempo in maniera significativa la bilateralità;
- ✓ è utilizzata **in maniera trasversale in tutti i settori produttivi**, sia manifatturieri che del terziario, anche avanzato, a tutti i livelli di inquadramento, ivi comprese figure fortemente specializzate, sia da parte di datori di lavoro pubblici (enti centrali dello Stato ed autonomie locali) che privati.

Nei confronti dei **Lavoratori**, la somministrazione di lavoro:

- ✓ **è un rapporto di lavoro subordinato tra lavoratore ed Agenzia assistito, come detto, dal principio legale di parità di trattamento economico e normativo;**
- ✓ è stata arricchita **da ulteriori tutele introdotte dal CCNL** (l'assegno di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati e per le lavoratrici in maternità; il sostegno per le spese relative agli asili nido; l'accesso al credito agevolato; il rimborso totale del ticket sanitario anche per i familiari a carico; i rimborsi per le cure odontoiatriche; l'indennità per infortunio);
- ✓ è uno strumento di ingresso e di re-ingresso nel mondo del lavoro di quei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro (come peraltro testimoniato dall'incremento dell'età e dei tassi di scolarizzazione e specializzazione dei lavoratori che entrano nel ciclo della somministrazione di lavoro);
- ✓ consente di sperimentarsi in una attività lavorativa e poi, eventualmente, attraverso una formazione gratuita e mirata scelta dallo stesso lavoratore, svolgerne una nuova dando sostanza al principio di autodeterminazione.

Nei confronti del **“Sistema Paese”**, infine, la somministrazione di lavoro:

- ✓ è uno strumento di contrasto al lavoro senza tutele (v. infra), elemento non trascurabile nel contesto dato, che vede aumentare il rischio che i segnali di ripresa vengano “intercettati” mediante rapporti di lavoro “spuri”, quando non in nero;
- ✓ **genera un gettito contributivo annuo per lo Stato pari a ca. 1.4 MLD di Euro;**
- ✓ contribuisce, mediante la formazione a rendere il profilo professionale di numerosi lavoratori più occupabile, con un'impostazione ben diversa da quella propria della formazione pubblica, talvolta intesa nel nostro Paese come una forma di sostegno al reddito.

VII. Le risposte del settore alla crisi: contratti di solidarietà per i lavoratori diretti, ammortizzatore di settore per i somministrati (cenni)

L'assetto del settore come sopra delineato deve considerarsi frutto di una cultura complessiva espressa dalle Agenzie per il Lavoro, come detto tesa a coniugare diritti e flessibilità nel rispetto della risorsa lavoratore/candidato, che ha trovato puntuale applicazione anche sul versante del personale c.d. diretto (o di struttura) delle Agenzie.

Ci si riferisce in particolare all'impegno profuso delle Agenzie, a fronte del periodo di grave crisi economica mondiale, in primo luogo nella adozione di soluzioni non traumatiche nei confronti della propria forza lavoro di struttura, **attraverso l'impiego dei contratti di solidarietà**: in tale scenario Assolavoro e le OO. SS. del Terziario hanno sottoscritto, già nel marzo 2009, un Accordo Quadro per l'utilizzo dei Contratti di Solidarietà, volto ad assicurare un canale privilegiato alle Agenzie per la rapida conclusione dell'iter sindacale previsto dalla normativa di riferimento⁶. Nei confronti dei lavoratori somministrati, inoltre, è stata creata una misura a sostegno del reddito, cofinanziata da fondi pubblici e dalla bilateralità del settore.

3. La lotta al lavoro senza tutele

I. La naturale contrapposizione della somministrazione di lavoro al lavoro nero ed all'uso illegittimo di altre forme contrattuali

Punto fermo dell'azione di Assolavoro e delle Agenzie associate è la lotta contro ogni forma di illegalità nel mercato del lavoro, principalmente quindi nei confronti del lavoro nero, ma in generale verso tutte le altre forme di lavoro prive comunque di tutele; tutto ciò soprattutto in periodi di crisi economica, dove il ricorso a forme di lavoro illegale e sommerse diviene più ricorrente e va maggiormente contrastato.

Si afferma quindi come essenziale il riconoscimento del ruolo del lavoro in somministrazione che assicura flessibilità garantita e controllata, rispetto al lavoro irregolare

⁶ A fronte della sottoscrizione dell'Accordo Quadro, 19 Agenzie per il lavoro associate hanno stipulato, con l'assistenza di Assolavoro, accordi di solidarietà aziendale, la gran parte dei quali di durata biennale. Per tale via sono stati scongiurati circa 1.200 licenziamenti e circa 3.000 lavoratori di struttura sono rientrati nel regime ad orario ridotto previsto dagli accordi di solidarietà.

e sommerso che comporta concorrenza sleale per le aziende sane senza nessun diritto né tutela per chi vi svolge l'attività in maniera sommersa.

Oltre al lavoro irregolare a distorcere il mercato, tuttavia, sono anche alcuni fenomeni determinati da elusioni della normativa vigente o da deprecabile prassi.

Ci si riferisce, in particolare, a situazioni nelle quali dietro il paravento di regolari gare di appalto, si celano in realtà servizi di fornitura di lavoro in somministrazione vero e proprio. Gare che spesso escludono proprio gli unici soggetti che sarebbero titolati a fornire i servizi indicati (le Agenzie per il Lavoro) e finiscono per determinare la fornitura di servizi scadenti per gli utenti a fronte di paghe orarie fuori mercato per i lavoratori: **tutti gli interventi tesi a ridurre ed eliminare la diffusione della pratica dei finti appalti che celano fornitura di lavoro sono considerati dalle Agenzie per il Lavoro necessari al fine di restituire qualità e fiducia a quanti fruiscono di servizi pubblici o comunque primari.**

In questo senso andrebbero rafforzate quelle norme volte da un lato a disciplinare il regime della solidarietà e della responsabilità per gli infortuni e le malattie professionali tra appaltatore e subappaltatore; dall'altro a garantire l'effettività del sistema sanzionatorio, alla luce di un principio di civiltà giuridica, che svolga una funzione efficacemente preventiva attraverso la previsione di consistenti sanzioni pecuniarie nel caso di somministrazione illecita di manodopera.

Tutte le iniziative tese a sostenere le forme di occupazione regolare e a debellare quelle irregolari e sommerse, pertanto, trovano il pieno sostegno dell'Associazione delle Agenzie per il Lavoro.

In tale contesto, va accolta molto positivamente la recente introduzione, nell'ambito della manovra estiva, del "reato di caporalato" (cioè di quella forma abusiva di intermediazione del mercato del lavoro) con la quale si colpisce *"chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori"*; analogamente non si possono che condividere le nuove disposizioni che introducono limitazioni nella disciplina degli stage, nell'ottica di scongiurarne gli abusi verificatisi negli ultimi anni.

Le nostre proposte

1. Premessa: la risposta del settore agli ultimi interventi legislativi

I. I risultati ottenuti con l'acausalità dei lavoratori in mobilità

La legge finanziaria 2010 ha previsto, per la prima volta, la possibilità per i soggetti iscritti **alle liste di mobilità** di ricollocarsi grazie alle Agenzie per il Lavoro, **attraverso contratti di lavoro in somministrazione stipulati “in deroga” a determinati vincoli previsti dalla normativa e in particolare escludendo l'obbligo di indicare le esigenze di ricorso alla somministrazione.** La sperimentazione, libera dalla necessità di indicare una causa di ricorso al lavoro in somministrazione, **ha fatto sì che nel 2010 più di 25mila lavoratori in mobilità (un quarto dei quali con un'età superiore ai 44 anni) siano stati reintrodotti al lavoro attraverso le Agenzie.**

I dati, elaborati su un campione di **Agenzie rappresentativo del 68% del mercato e proiettati sull'intero settore, dimostrano che il mercato ha premiato la sperimentazione dell'acausalità avviata con la Finanziaria 2010.**

Una sperimentazione che si è tradotta in vantaggi per tutti, soprattutto per i lavoratori espulsi dal mercato che attraverso le Agenzie hanno accesso a nuove opportunità di occupazione, potendo contare anche su un sistema di formazione finalizzata che **migliora le competenze possedute e ne permette l'acquisizione di nuove.** Ne deriva una *best practice* che impone di riflettere sulla opportunità di valorizzare i risultati e di replicarli, con gli opportuni accorgimenti, su una più vasta scala.

II. I vantaggi derivanti dalla reintroduzione dello staff leasing

La medesima legge finanziaria 2010 ha previsto la reintroduzione nel nostro ordinamento dell'istituto dello Staff Leasing, la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, originariamente disciplinato dalla Legge Biagi e successivamente (ed inspiegabilmente) abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2008, ad opera della Legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Grazie a ciò si è registrato l'avvio di un percorso di emersione, nel mercato del lavoro nazionale, di fenomeni di interposizione di manodopera ai margini della legalità, attuati cioè non per il tramite legittimo delle Agenzie per il lavoro, ma rivolgendosi a cooperative cd. spurie grazie alle quali venivano messe a disposizione delle aziende prestazioni lavorative

spesso sottopagate e sotto tutelate, finendo per comportare la fornitura di servizi scadenti per gli utenti a fronte di paghe orarie fuori mercato per i lavoratori. **Va sottolineata quindi con forza, e denunciata, la natura di queste operazioni, che dietro una apparente e contingente convenienza economica celano un pericolo ed un danno immediato in primo luogo per l'Azienda che le pone in essere, oltre che per il tessuto socio-economico del nostro Paese.**

2. La direttiva UE: rimozione dei limiti

1. *La generalizzazione del principio di parità di trattamento e la liberalizzazione della somministrazione: l'acausalità*

Appare del tutto evidente come una apertura ed una liberalizzazione del mercato della somministrazione di lavoro nel nostro Paese potrebbe positivamente amplificare, in via esponenziale, i risultati sin qui ottenuti dalle Agenzie: sotto questo profilo una importante opportunità è data dall'imminente recepimento nel nostro ordinamento della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite Agenzia di somministrazione.

Questo provvedimento mira ad attuare una regolamentazione del rapporto di lavoro temporaneo mediante la costituzione di un quadro sistematico non discriminatorio, trasparente e proporzionato, volto a tutelare i lavoratori tramite Agenzia nel rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali, prevedendo che *“entro il 5 dicembre 2011 gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, conformemente alla legislazione dei contratti collettivi e delle prassi nazionali, riesaminano le restrizioni o i divieti sul ricorso al lavoro tramite Agenzia interinale al fine di accertarne la fondatezza”*.

Nei considerando della direttiva vengono formulati principi di grande rilevanza, poi declinati nell'articolato del provvedimento; in particolare si prevede che *“il miglioramento della base minima di tutela dei lavoratori tramite Agenzia interinale debba essere accompagnato da un riesame delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro tramite Agenzia interinale. Essi possono essere giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi (considerando n. 18)”*.

In applicazione del principio appena esposto, sotto il profilo normativo, nel nostro ordinamento **si dovrebbe procedere ad eliminare il limite legale della causalità della somministrazione a tempo determinato, operando un raffronto tra la direttiva sul contratto a termine e la direttiva sulla somministrazione, per evidenziare le “positività” della somministrazione (che è forma di lavoro “standard”) con il conseguente superamento di ogni limite o vincolo al suo sviluppo.**

Secondo aspetto cruciale della direttiva è, come detto, **l'introduzione del principio di parità di trattamento**, che nelle sue diverse declinazioni, dovrebbe assicurare un livello minimo di protezione ai lavoratori tramite Agenzia ed evitare che alla creazione di maggiori spazi di flessibilità nelle forme negoziali per l'assunzione corrisponda un'effettiva precarizzazione del lavoro con un radicale abbassamento delle tutele. **In applicazione di tale principio nel nostro ordinamento si dovrebbe procedere a eliminare/contenere sia la pratica “anomala” del distacco transnazionale di lavoratori, che le diverse forme di dumping effettuato dalle Apl “neocomunitarie” (v. infra).**

3. Il rapporto pubblico - privato

I. La somministrazione di lavoro come strumento di politica attiva del lavoro e la cooperazione con i servizi pubblici per l'impiego

I Servizi Pubblici per l'Impiego hanno un ruolo di primaria importanza nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione, che prevede esplicitamente la possibilità di un “affiancamento” ad altri intermediari pubblici e/o privati. La crisi attuale impone un potenziamento delle politiche attive del lavoro, chiamate ad agevolare i processi di transizione sul mercato del lavoro, garantendo l'equità, ma anche l'efficienza e la selettività degli interventi, mantenendo e sviluppando l'occupabilità delle persone, favorendo il ritorno al lavoro da parte dei percettori dei sussidi.

Il tema si connette strettamente a quello dell'efficienza dei Servizi Pubblici per l'Impiego rispetto ai quali le Agenzie auspicano la valorizzazione del proprio ruolo complementare e, cioè, non conflittuale né sostitutivo, avviando esperienze di collaborazione e integrazione che meritano di essere estese e valorizzate (ad esempio, in tema di collocamento dei soggetti svantaggiati, di orientamento, ecc.).

In questo contesto va fortemente valorizzato il ruolo delle Agenzie per il Lavoro in quanto già affidatarie di attribuzioni potenzialmente assai rilevanti: già oggi le Agenzie intercettano una parte importante delle nuove posizioni lavorative avviando al lavoro propri dipendenti ed al contempo monitorano costantemente il mercato nell'analisi diretta dei fabbisogni delle imprese.

Assolavoro ritiene inoltre, in tale ambito, ormai del tutto superato ogni “pregiudizio”, di derivazione prettamente ideologica, in virtù del quale la somministrazione di lavoro non sembra rappresentare una forma “idonea” di collocazione e ricollocazione professionale dei lavoratori. Tale approccio, laddove dovesse permanere, appare del tutto incomprensibile se si tiene conto della forte evoluzione registrata dalla somministrazione di lavoro nell'ultimo decennio come si è visto sia sotto il piano normativo che degli assetti contrattuali, che consente di considerare questa forma di flessibilità come il luogo nel quale si coniugano i principi di flessibilità, “sicurezza” e finalizzazione al reimpiego stabile.

Il lavoro in somministrazione quindi permette di mettere in atto politiche attive per il lavoro, collocando persone che per la prima volta entrano nel mondo dell'occupazione e ricollocando chi è stato espulso dal mercato⁷.

⁷ Nell'ambito delle Politiche Attive, sono stati sottoscritti ad oggi i seguenti Accordi a livello territoriale: 4 giugno 2009, Accordo Regione Puglia – Assessorato al Lavoro e Formazione, Assolavoro, Parti Sociali per l'accesso agli ammortizzatori in deroga e per l'estensione di politiche attive e di misure di sostegno a favore dei lavoratori in somministrazione; 11 gennaio 2010, Accordo Regione Puglia – Assessorato al Lavoro e Formazione, Assolavoro, Parti Sociali per l'estensione dell'Accordo sottoscritto il 4 giugno 2009; 8 marzo 2010; Accordo Regione Veneto, Assolavoro, Parti Sociali per la realizzazione di interventi di politica attiva e misure a sostegno a favore dei lavoratori in somministrazione; 3 agosto 2010, Accordo Assolavoro, Parti Sociali per la realizzazione di un progetto integrato di politica attiva del lavoro cofinanziato dalla Provincia di Torino e dal Fondo Forma.Temp.; 8 novembre 2010, Convenzione Quadro Regione Campania – Assessorato al Lavoro e Formazione e Assolavoro per l'attivazione di misure di politica attiva e di misure di sostegno finanziate dalla Regione Campania in favore di soggetti appartenenti a particolari categorie; 23 febbraio 2011, Protocollo di Intesa tra Provincia di Bologna, Forma.Temp., Assolavoro e Parti Sociali per una collaborazione pubblico/privato per favorire l'integrazione dei servizi per il lavoro e l'occupazione; 7 aprile 2011, Accordo Regione Marche - Assolavoro inerente l'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego; 27 aprile 2011, Protocollo di Intesa tra Provincia di Firenze, le Organizzazioni Sindacali territoriali e Assolavoro in merito alla realizzazione di un progetto sperimentale integrato di politica attiva del lavoro.

4. La riforma dell'Apprendistato

I. L'esplicito riconoscimento della somministrazione di lavoro e le nuove opportunità offerte dal TU

Come noto, il contratto di Apprendistato è stato oggetto di recentissimi interventi normativi, finalizzati a riformare l'istituto: da ultimo il Consiglio dei Ministri lo scorso 28 luglio ha approvato in via definitiva il cd. Testo Unico sull'Apprendistato qualificando l'istituto quale strumento principale di prima collocazione per le fasce "deboli" del mercato del lavoro, prima tra tutti i giovani. In tale ambito, anche la somministrazione di lavoro viene individuata quale potenziale veicolo per l'impiego di giovani apprendisti, potendo per tale via le Agenzie finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi Forma.Temp.: **del resto, attualmente, degli oltre 450.000 lavoratori inviati in missione ogni anno dal settore delle Agenzie, il 46% ha meno di 29 anni.**

Le Agenzie dunque svolgono naturalmente attività mirate per reclutare, selezionare, orientare ed avviare al lavoro giovani disoccupati o in cerca di prima occupazione.

Occorre considerare che la "gestione" del candidato è un investimento importante che richiede tempo e tecniche specifiche, che non sono possedute da tutte le aziende, ad eccezione di quelle strutturate con dipartimenti dedicati alla gestione delle risorse umane e dunque aziende medio grandi che notoriamente rappresentano la minoranza del tessuto imprenditoriale italiano.

Potenzialmente le Agenzie per il Lavoro possono quindi proporsi come "facilitatori" del nuovo apprendistato, con particolare riferimento alle attività di selezione dei candidati, di formazione specifica, di inserimento nel contesto lavorativo e, più in generale, di gestione degli adempimenti amministrativi inerenti il rapporto di lavoro in apprendistato.

In tale contesto il ruolo delle Regioni è fondamentale nel rendere effettivo l'impegno delle aziende ad organizzare reali percorsi formativi, che non si limitino al mero utilizzo di risorse pubbliche, ma che siano realmente efficaci nella costruzione delle nuove figure professionali richieste dalla continua evoluzione del mercato del lavoro.

Il Testo Unico, infine, lascia alla contrattazione collettiva un potere molto ampio, che si estende anche al contratto collettivo delle Agenzie per il lavoro: attraverso la disciplina collettiva sarà quindi possibile l'utilizzo dell'apprendistato in somministrazione.

5. Il rafforzamento del sistema autorizzatorio

Occorre, infine, accennare brevemente al sistema autorizzatorio, così come articolato dagli artt. 4 e 5 del D. lgs. n. 276/03, cui sono soggette le Agenzie per il lavoro italiane.

Tale sistema ha garantito negli anni una garanzia indispensabile sia per il corretto funzionamento del settore che, soprattutto, per l'ordinamento giuridico in generale.

La normativa richiamata infatti prevede una articolata e puntuale procedura per il conseguimento dell'autorizzazione e requisiti giuridici ed economici rigorosi, con garanzia per il mercato, per i lavoratori ed i cittadini.

Questo sistema va preservato non solo alla luce della costante diffusione del lavoro in somministrazione, ma soprattutto per motivazioni di carattere sociale e di ordine pubblico: impoverire il regime autorizzatorio così come delineato favorirebbe da un lato prevedibili fenomeni di *dumping* sociale da parte di soggetti operanti nelle pieghe dell'ordinamento; dall'altro, i lavoratori vedrebbero inevitabilmente affievolire i propri diritti, con una conseguente instabilità sul piano della coesione sociale.

Sul punto occorrerebbe regolamentare il fenomeno dell'intervento nel nostro Paese di società di intermediazione e somministrazione aventi sede in altri Stati dell'Unione Europea, spesso cd. "neocomunitari", al fine di garantire un quadro di certezza normativa, venuto meno anche in seguito all'abrogazione delle disposizioni in materia di attestazione di equivalenza. Negli ultimi mesi infatti ha assunto sempre maggiore rilevanza il problema del *dumping*, sociale ed economico, operato dalle ApL neocomunitarie, le quali offrono lavoro temporaneo sul mercato nazionale ad un costo per le aziende notevolmente inferiore (30/40% in meno) rispetto alle Agenzie italiane.

Ciò è dovuto essenzialmente a tre fattori: a) mancata applicazione, nei confronti delle ApL comunitarie, del regime autorizzatorio previsto dalla Legge Biagi: nella grandissima maggioranza dei casi, infatti, tali Agenzie operano sul mercato senza aver neanche richiesto alla D.G. Mercato del Lavoro l'iscrizione all'Albo informatico delle Agenzie e, di conseguenza, senza autorizzazione ministeriale italiana. b) Abbattimento dei costi previdenziali in applicazione dei regimi assicurativi dei Paesi d'origine, sicuramente meno gravosi rispetto a quello italiano. c) Mancata applicazione del principio di parità di trattamento: sin troppo spesso i lavoratori stranieri si vedono applicare una retribuzione notevolmente inferiore rispetto ai lavoratori italiani diretti di pari livello/qualifica.

Orbene, acquisito che le Agenzie neocomunitarie possono legittimamente operare in Italia purché autorizzate nel loro Paese di origine - in applicazione di due principi fondamentali quali il diritto, per il lavoratore, di circolare liberamente all'interno della UE ed il diritto di un'impresa di stabilirsi o di prestare servizi nei diversi Paesi membri - occorre rendere effettivo ed efficace l'applicazione del principio di parità di trattamento⁸.

Ciò premesso, sarebbe necessario, al fine di contemperare il corretto funzionamento del mercato e la tutela dei lavoratori, un intervento legislativo che disponga:

- a) l'introduzione di un obbligo di preventiva comunicazione al Ministero del Lavoro, in caso di somministrazione transnazionale da parte di Agenzie comunitarie in possesso di specifico titolo autorizzatorio rilasciato nel Paese di origine;
- b) sanzioni, di carattere anche penale, nel caso in cui la suddetta comunicazione venga omessa;
- c) la possibilità, per il Ministero del Lavoro, di agire "d'ufficio" senza imporre l'onere della presentazione di alcuna istanza da parte dei lavoratori interessati.

Analogamente, al fine di garantire l'applicazione del principio di parità di trattamento anche ai lavoratori neocomunitari inviati in missione in presso aziende italiane, **appare necessario potenziare l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro, anche attraverso specifici accordi bilaterali volti a migliorare e coordinare l'azione ispettiva tra gli Stati membri dell'Unione Europea**⁹.

⁸ *In tale materia si applica infatti il principio della "territorialità" (lex loci laboris), sancito a livello comunitario dalla Convenzione di Roma, in base al quale il contratto di lavoro, in mancanza di scelta delle parti, è sempre disciplinato dalla Legge in cui la prestazione viene resa: anche qualora le parti scegliessero diversamente, sono comunque applicate le norme di ordine pubblico del Paese in cui si svolge l'attività lavorativa, tra le quali sicuramente è ricompreso il principio di parità retributiva.*

⁹ *In tale ottica andrebbe certamente replicato l'accordo bilaterale che il Ministero del Lavoro ha sottoscritto con l'omologo Ministero Rumeno volto a definire puntualmente l'azione ispettiva a tutela soprattutto dei lavoratori distaccati/temporanei in Italia e del mercato del lavoro in generale.*

APPENDICE DI DOCUMENTAZIONE**ASSOLAVORO** www.assolavoro.org

Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (ApL), costituita il 18 ottobre 2006 dalla fusione delle tre rappresentanze preesistenti.

Riunisce 52 Agenzie, che producono oltre il 92% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia 2619 filiali.

L'Associazione nasce per garantire alle ApL standard più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

E' riconosciuta quale Parte Sociale e interviene stabilmente alle audizioni convocate dal Governo e dagli Organismi Parlamentari, per contribuire alla fase di elaborazione sia di nuove normative, sia di indagini conoscitive sul mercato del lavoro.

Assolavoro aderisce a Confindustria e rappresenta l'espressione italiana dell'Eurociett, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

ALCUNI DATI DEL SETTORE – 2010

Lavoratori inviati in missione	449.411 (Assicurati netti Inail)
Ore lavorate	290.448.891
Equivalenti a tempo pieno	186.960
Missioni	1.028.555
Giornate retribuite	47.113.800
Occupati mediamente mese	255.987
Incidenza somministrazione su occupazione totale	1,16%
Ricollocati (provenienti dalle liste di Mobilità)	oltre 26 mila

PRIMO TRIMESTRE 2011

Assicurati netti INAIL	258.757
Missioni Avviate	281.441
Equivalenti a tempo Pieno	182.883
Nuovi ingressi	9.049
Durata missione (giornate retribuite)	40.94
Ricollocati (provenienti da liste di Mobilità)	13.644

LUGLIO 2011

Occupati	278.000
Ore Lavorate	27,6 milioni
Ore Lavorate per Lavoratore	99,5
Monte retributivo	+21% anno su anno

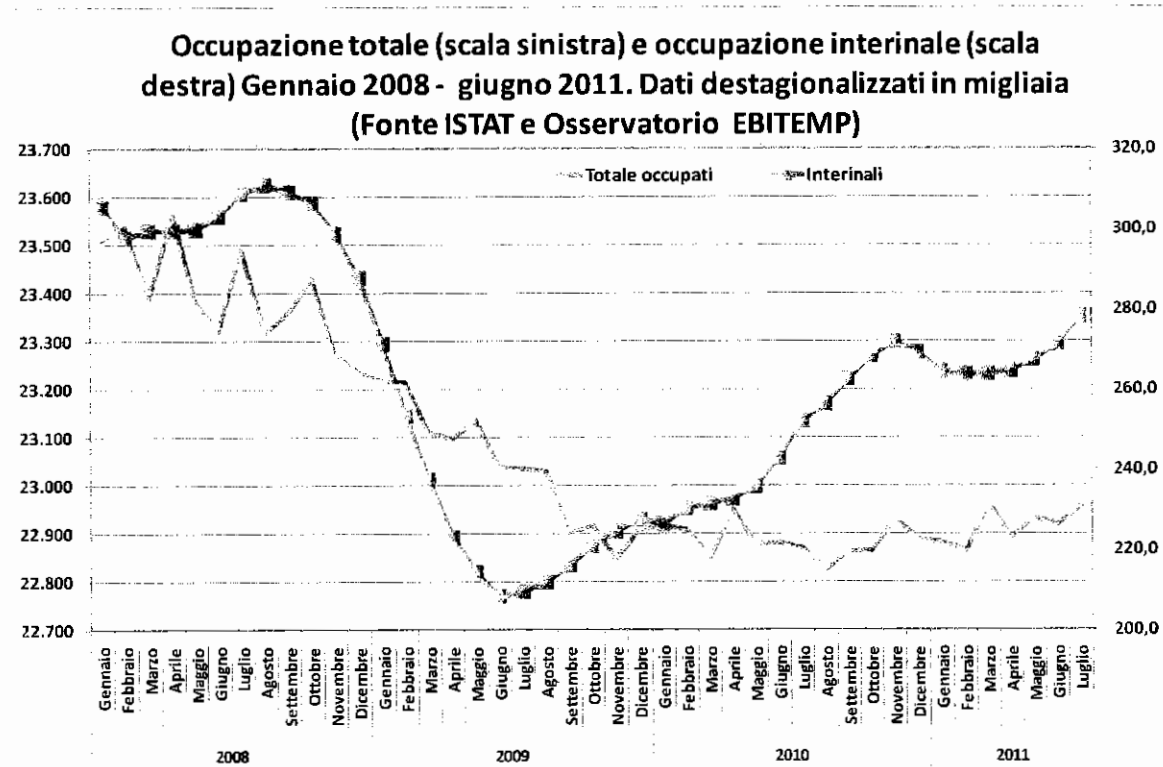
SOMMINISTRATI PROVENIENTI DA LISTE DI MOBILITA'

	2010	2011 (1° trimestre)
Somministrati	26.531	13.644
Missioni	40.705	16.107
Durata Missioni	2.138.305	1.106.747
Durata media delle missioni (giorni)	53	69
Over 44 anni	6.241	2.798

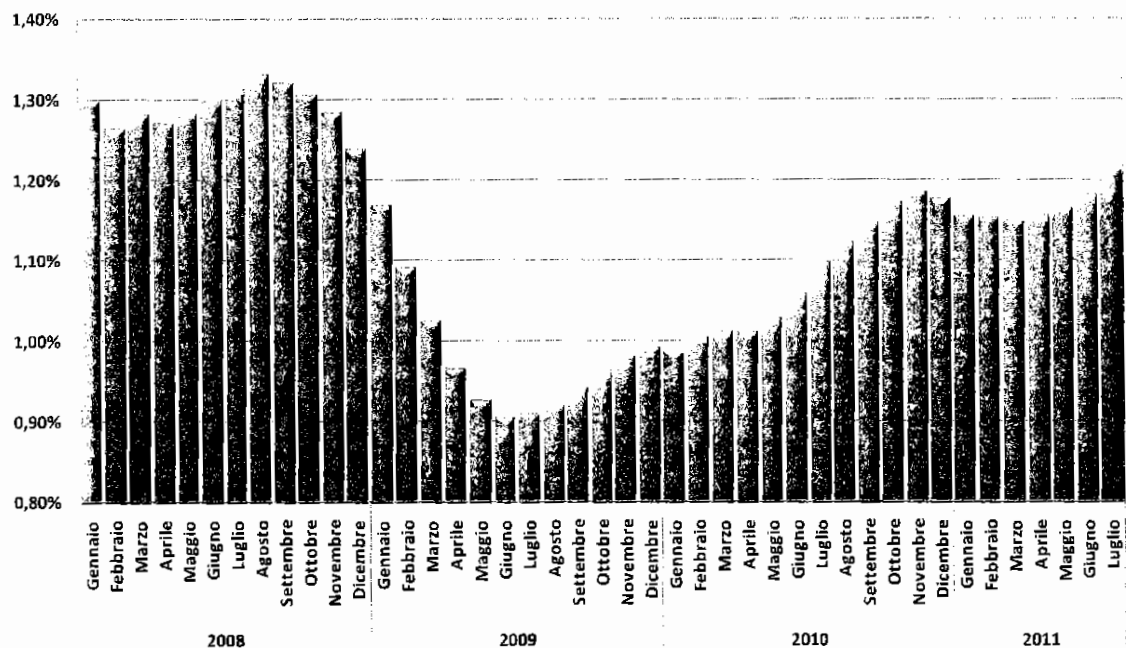
DISTRIBUZIONE PER SETTORE PRODUTTIVO – I TRIMESTRE 2011

Agricoltura, pesca, altri	0,5%
Alberghi, ristoranti	3,1%
Commercio	10,5%
Costruzioni	3,2%
Credito, servizi alle imprese, informatica	17,0%
Elettricità, gas acqua	0,7%
Industria manifatturiera	52,3%
Pubblica amministrazione, sanità, istruzione	9,7%
Trasporti	2,9%
Totale complessivo	100,0%

RAPPORTO OCCUPAZIONE TOTALE/SOMMINISTRAZIONE – LUGLIO 2011



**Quota dell'occupazione interinale sul Totale . Dati mensili:
destagionalizzati gennaio 2008 - luglio 2011.**



PAGINA BIANCA

€ 4,00



16STC0015490