



ASSOLAVORO
Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro



ASSEMBLEA PUBBLICA

LE 5 SFIDE STRATEGICHE IN UN MONDO DEL LAVORO CHE CAMBIA

CARTELLA STAMPA

Roma, 19 giugno 2018

LE 5 SFIDE STRATEGICHE IN UN MERCATO DEL LAVORO CHE CAMBIA

1. GARANTIRE UN LAVORO DIGNITOSO, CONTRASTARE IL LAVORO NERO, SOTTOPAGATO, SENZA TUTELE

I punti chiave:

- **La garanzia di una giusta retribuzione, primo presupposto per un lavoro dignitoso.** Tra le forme di lavoro flessibile solo il lavoro a termine alle dirette dipendenze dell'azienda e il lavoro in somministrazione garantiscono, per legge, la retribuzione prevista dal Ccnl di settore;
- **La garanzia di un lavoro dignitoso anche sotto il profilo delle modalità di impiego, delle tutele e del welfare.** Ebitemp, ente bilaterale completamente autofinanziato, eroga prestazioni di welfare gratuito in tre aree specifiche: sostegno, tutela e agevolazioni. Nel 2017 ha erogato oltre 10 milioni di euro di prestazioni;
- **La lotta senza quartiere, sia sul piano normativo che dei controlli ispettivi (potenziandoli), ad ogni forma di illegalità ed in primo luogo al lavoro nero ed irregolare.** In Italia si stima siano quasi 3 milioni i lavoratori in nero, senza alcuna garanzia, la cui attività "produce" quasi 100 miliardi di Pil irregolare (pari al 6,5% del Pil nazionale), sottraendo un gettito alle casse dello Stato di 42,7 miliardi di euro all'anno;
- **L'eliminazione di tutte le distorsioni nell'utilizzo dell'appalto di servizi effettuato attraverso cooperative cosiddette "spurie"** che, invece di offrire un servizio articolato, si limitano alla mera fornitura di personale (somministrazione irregolare). Gli effetti che si determinano in questi casi incidono negativamente sui profili retributivi dei lavoratori, pagati anche il 20% in meno rispetto a quanto previsto dai Contratti Collettivi di settore;
- **La tutela del sistema autorizzatorio per le Agenzie per il Lavoro vigente anche mediante il contrasto ad ogni forma di "esterovestizione"**, cioè di realtà italiane che, operando nelle pieghe di diversi (e meno incisivi) regimi normativi di altri Paesi comunitari, costituiscono all'estero Agenzie di somministrazione al solo scopo di distaccare lavoratori temporanei in Italia. In questo modo vengono aggirati gli stringenti requisiti previsti dalla legislazione italiana posti a presidio sia dei diritti dei lavoratori che

del corretto e trasparente funzionamento del nostro mercato del lavoro;

- **La moltiplicazione delle azioni di contrasto, soprattutto nel settore agricolo, ad ogni forma di caporalato** intervenendo sui sistemi di reclutamento del personale. Occorre bloccare prassi non comuni ad altri comparti come l'anticipo (in contanti) delle retribuzioni o il fenomeno delle cosiddette "paghe di piazza" che si traduce spesso in un sotto-salario nel quale si annida il compenso per il caporale. Solo la valorizzazione dell'intermediazione lecita potrà permettere l'eliminazione di queste *malpractice*, garantendo maggiori tutele ai lavoratori.

2. AIUTARE I GIOVANI AD ENTRARE NEL MONDO DEL LAVORO E A RIMANERCI

I punti chiave:

- **Superamento delle barriere che ancora oggi separano il mondo della formazione e dell'istruzione da quello del lavoro**, favorendo percorsi che consentano ai giovani di orientarsi e di formarsi adeguatamente;
- **Percorsi di Alternanza scuola lavoro di qualità** (le Agenzie per il Lavoro hanno facilitato in un anno percorsi per 450mila studenti di 500 scuole, con 250mila ore di alternanza);
- **Supporto nella conoscenza dei diversi mercati del lavoro, nell'acquisizione delle cosiddette "soft skills", nel favorire rapporti sistemici con le imprese, nella validazione delle competenze acquisite.** Le Agenzie per il Lavoro rappresentano l'unico *pivot* capace di mettere su larga scala a disposizione dei giovani e del Paese questa tipologia di servizi, anche grazie ai 2.500 sportelli presenti sull'intero territorio nazionale.

3. GESTIRE LE TRANSIZIONI

Gestire le transizioni da un posto di lavoro ad un altro e tra status occupazionali diversi (studio, occupazione, professione, momenti di cura o di formazione)

I punti chiave:

- **Politiche Attive finalizzate, in grado di:**
 - a) favorire inserimento e reinserimento al lavoro;
 - b) erogare una formazione tarata sulle esigenze del sistema produttivo;
 - c) istituire forme di premialità per gli operatori specializzati al raggiungimento di risultati concreti (*placement*) passando definitivamente dal finanziamento della disoccupazione a quello dell'occupazione.
- **Processi operativi e non amministrativi che rispettino i tempi della domanda di personale manifestata dalle imprese** (senza l'appesantimento delle pluri-convocazioni degli utenti, delle approvazioni multiple e con l'uso dei canali web);
- **Logiche di remunerazione degli operatori in base al risultato e in funzione delle fasce di occupabilità della persona e dei tempi di ricollocazione;**
- **Formazione finanziata vincolata all'obbligo di *placement* almeno per una quota parte dei discenti**, per contrastare la proliferazione della formazione non finalizzata e l'adesione dei formandi per il solo interesse all'indennità di partecipazione;
- **Estensione dell'applicazione del modello "bonus" ai servizi formativi** (nei percorsi di riqualificazione) e a quelli di recupero sociale, sempre se in abbinamento stretto con le politiche di reinserimento.

4. FORMARSI , FORMARSI , FORMARSI

I punti chiave:

- **Prevedere un obbligo di placement almeno per una quota parte dei discenti, per chiunque eroghi formazione finanziata** con fondi pubblici, così da contrastare la proliferazione della formazione non finalizzata e l'adesione dei *formandi* per il solo interesse all'indennità di partecipazione (come indicato anche sub 3. Transizioni)

Il sistema formativo delle Agenzie per il Lavoro, attraverso FormaTemp, già ha precisi obblighi di placement. Almeno un terzo di quanti seguono i percorsi formativi deve poi accedere a una reale occasione di lavoro.

Nel 2017 sono state formate 243mila persone, attraverso 37.500 progetti con un investimento di 200 milioni. In almeno un corso di formazione su due sono previsti moduli su digitale e manifattura 4.0.

L'offerta formativa delle Agenzie per il Lavoro si va sempre più indirizzando verso figure professionali *high skill*: ingegneri, programmatori informatici, tecnici ed esperti di organizzazione di impresa.

- **Favorire percorsi di alternanza lavoro ispirati alla qualità.**
- **Investire nella semplificazione amministrativa, nella vigilanza e verso l'internazionalizzazione** (ad esempio, per incentivare le iniziative formative all'estero).

5. SERVIZI AL LAVORO EFFICIENTI

I punti chiave:

- **Valorizzare il ruolo degli attori della rete, distinguendo la funzione del servizio pubblico** cui spetta definire priorità, target, standard e attribuire obiettivi da raggiungere, **da quella degli operatori privati** a cui deve venire affidata la parte operativa delle misure in autonomia organizzativa;
- È importante che **il servizio pubblico**, punto di primo contatto tra il lavoratore e l'Amministrazione, **investa risorse nell'attività di marketing territoriale delle politiche attive**, orientando i lavoratori a rivolgersi agli operatori che erogano i

servizi prima che questi maturino il diritto alle politiche passive (NASPI o Cassa in deroga);

- **Va rafforzato il collegamento tra politiche passive e politiche attive**, istituendo l'obbligo per il lavoratore della partecipazione ai programmi di accompagnamento al lavoro fin dal primo giorno di disoccupazione/non occupazione;
- **Serve dare continuità e sistematicità alle misure di politica attiva** poiché i fenomeni di stop and go o la frammentazione dell'intervento pubblico in una miriade di bandi indirizzati a target differenti, riduce l'esigibilità del diritto al lavoro e confonde il potenziale lavoratore. La continuità e la sistematicità aiutano invece a costruire un approccio unico nazionale;
- **In materia di accreditamento è determinante per gli operatori privati avere certezza sulla validità, temporale e territoriale, delle regole di partecipazione alle misure e ai servizi.** Contemporaneamente è necessario prevedere l'obbligo, per gli operatori pubblici, del rispetto dei medesimi requisiti richiesti agli operatori privati, non solo per equità ma a vantaggio dei lavoratori;
- **È necessario che il monitoraggio sulla realizzazione delle politiche attive, gestito dall'ANPAL e dalle amministrazioni regionali per le rispettive competenze, assuma una funzione sia di controllo pubblico che direzionale;** riguardi cioè anche le *performance* dei diversi operatori e permetta la definizione di un sistema di *rating* pubblico nazionale che agevoli la scelta degli operatori da parte delle persone. Oltre al valore di trasparenza, la pubblicazione sistematica dei dati stimolerà la responsabilità degli operatori dei servizi, creando un reale regime di concorrenza a vantaggio degli utenti e delle finanze pubbliche;
- **Occorre riformare funzionalmente i Centri per l'Impiego (CPI)** poiché, anche se le competenze amministrative rimangono le medesime, il ruolo nella gestione dei servizi e delle politiche attive è cambiato radicalmente. Oltre che potenziare i Centri, occorre studiare come coinvolgere al meglio gli operatori nella rete di gestione dei servizi;
- **È urgente procedere con la dematerializzazione su piattaforma digitale di tutte le funzioni di carattere amministrativo, valorizzando al contempo il ricorso alle autocertificazioni.** L'imperativo è eliminare l'onere delle operazioni preventive di controllo sullo status dei lavoratori

riportando la responsabilità sui dichiaranti, da sottoporre a controllo ispettivo in itinere e a campione;

- **Deve essere possibile l'accesso diretto e massivo ai dati, sia di contatto sia storici, dei lavoratori presenti nelle banche dati della Pubblica Amministrazione.** È necessario favorire sempre di più la complementarietà tra i diversi soggetti (pubblici e privati), definendo quali sono le informazioni comuni alla rete e su quali canali vengono scambiate;
- **È prioritario monitorare e misurare – nella pur necessaria interrelazione tra soggetti pubblici e privati - i livelli di efficienza di ciascun operatore nei servizi per il lavoro,** allo scopo di evitare che eccessi di burocratizzazione o le incapacità di singoli si riverberino sull'intero sistema riducendo, in alcuni caso azzerando, la reale efficacia delle politiche.

ASSOLAVORO

Assolavoro è l'**Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (ApL)**. Riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono circa l'85% del fatturato complessivo di settore e contano in tutta Italia oltre 2.500 sportelli.

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

È 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 della **World Employment Confederation** - Europe, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

LE AGENZIE PER IL LAVORO

Le Agenzie per il Lavoro (ApL) sono attori polifunzionali nati per facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e offrire un sistema integrato di servizi a favore delle imprese e di chi cerca una prima occupazione o una nuova opportunità di lavoro.

In Italia operano circa 90 ApL di tipo generalista, autorizzate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (come previsto dalla disciplina contenuta agli art. 4, 5 e 6 del D.Lgs. 276/2003), - e iscritte nell'apposito Albo. Impiegano oltre 10mila dipendenti diretti.

Attraverso gli oltre 2.500 sportelli attivi sul territorio italiano le Agenzie per il Lavoro offrono esperienza e know-how nei servizi di ricerca, selezione, formazione e ricollocamento professionale delle risorse umane. Svolgono contestualmente la funzione di Centro Servizi per chi cerca occupazione e di partner strategico per le imprese, intercettando con tempestività i settori produttivi in crescita e le figure professionali più richieste dal mercato.

Le Agenzie per il Lavoro hanno una leva competitiva essenziale nella formazione: gratuita, attivabile in tempi rapidissimi, strettamente collegata alle esigenze del mercato del lavoro e interamente finanziata con risorse private.

Il settore delle Agenzie per il Lavoro quale modello di flexi-security

La somministrazione rappresenta la forma migliore di flexi-security. Garantisce ai lavoratori in somministrazione tramite Agenzia gli stessi diritti, le stesse tutele e la stessa retribuzione dei lavoratori dipendenti delle aziende presso le quali sono inviati in missione.

Dalle Istituzioni alle parti sociali, il lavoro temporaneo tramite Agenzia è riconosciuto come flessibilità "buona", anche grazie al sistema integrato di servizi per chi cerca un lavoro, alle numerose prestazioni di welfare aggiuntive introdotte nel settore e alla formazione.

La formazione di settore attraverso Forma.Temp

La formazione rappresenta una leva competitiva essenziale per i singoli, per le imprese, per il sistema Paese.

Per il settore delle Agenzie per il Lavoro la formazione rappresenta, inoltre, un punto di forza formidabile e un ingranaggio essenziale nel sistema integrato dei servizi, che vanno dall'orientamento, alla formazione per l'appunto, dalla somministrazione all'outplacement.

Attraverso il fondo Forma.Temp le Agenzie per il Lavoro destinano, annualmente, il 4% calcolato sulle retribuzioni erogate, al finanziamento di percorsi formativi. I corsi sono totalmente gratuiti per i *formandi* e non prevedono quote di iscrizione a carico degli allievi. Si tratta di una formazione con precisi obblighi di *placement* e strettamente collegata a reali occasioni di lavoro; per i giovani favorisce le prime esperienze, per chi deve o vuole ricollocarsi è il sistema utile per aggiornare le proprie competenze o acquisirne di nuove. Attraverso la formazione le Agenzie per il Lavoro mirano a favorire il miglior incontro tra le figure professionali richieste dalle aziende e le competenze dei candidati, superando i *mismatching* attraverso percorsi tempestivi, mirati, collegati a una precisa postazione di lavoro.

Il 2017 di Forma.Temp

Nel 2017, Forma.Temp ha finanziato oltre 37.500 progetti formativi per un totale di 200 milioni di euro. I partecipanti ai corsi sono stati circa 243 mila, le ore di formazione oltre 1.500mila

Ebitemp e il welfare di settore

I lavoratori temporanei tramite Agenzia possono beneficiare di un vero e proprio welfare di settore, aggiuntivo rispetto alle prestazioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice e interamente finanziato con risorse private.

Assolavoro, insieme con i sindacati di categoria, infatti, ha dato vita a Ebitemp, l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo che si occupa dell'erogazione di prestazioni aggiuntive di varia natura.

Tra le prestazioni di cui possono avvalersi i lavoratori in somministrazione si evidenziano in particolare le misure di sostegno al reddito, per la maternità e gli asili nido, piccoli prestiti a tasso nullo o fortemente agevolato, una tutela sanitaria e odontoiatrica, rimborsi per le spese di trasporto.

Il 2017 di Ebitemp

Nel 2017 Ebitemp ha erogato oltre 10 milioni di euro per le prestazioni di welfare previste dal CCNL. Le richieste presentate all'ente bilaterale sono state oltre 26.371, con un aumento del 65% circa rispetto al 2016.

DATI DI SETTORE 2017

Nel 2017 il numero di lavoratori impiegati tramite le Agenzie per il Lavoro è pari a 439.373 (media annua su base trimestrale), in aumento del 24,6% sull'anno precedente.

I lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro sono 36.300.

Attraverso le attività di ricerca e selezione del personale delle Agenzie per il Lavoro nel 2017 52mila persone, inoltre, sono state scelte per essere assunte direttamente dalle aziende committenti, con profili medio alti e contratti stabili.

Le persone che, nel corso del 2017, hanno avuto accesso attraverso le Agenzie per il Lavoro ad almeno un contratto di lavoro dipendente, con la retribuzione prevista dal Ccnl e tutte le tutele garantite dalla legge, risultano 702mila. Erano 624.559 nel 2016.

Mediamente il 33% dei lavoratori era disoccupato prima di trovare lavoro tramite Agenzia (secondo le rilevazioni internazionali della World Employment Confederation di cui Assolavoro è l'espressione Italiana).

Più della metà (53,7%) dei lavoratori in somministrazione ha meno di 35 anni.

Cresce in particolare l'occupazione tramite Agenzia di quelli fino a 24 anni: dal 18,7% del totale dei lavoratori in somministrazione del 2016 al 20,1% del 2017.

Il 39% dei lavoratori tramite Agenzia è costituito da donne.

Almeno un lavoratore in somministrazione su tre, dopo aver lavorato con le Agenzie per il Lavoro accede a una occupazione stabile.

In merito ai progetti di alternanza scuola lavoro, le Agenzie per il Lavoro hanno facilitato in un anno percorsi per 450mila studenti di 500 scuole, attraverso 250mila ore di alternanza, centrate principalmente sull'orientamento al mercato del lavoro, sulla compilazione del cv, i consigli su come affrontare un colloquio, una guida per l'autoimprenditorialità.

I lavoratori in somministrazione hanno, per legge, diritto alla stessa retribuzione e alle stesse tutele che spettano ai dipendenti diretti dell'azienda presso cui prestano la loro attività. ***