

Chi ha in mano l'occupazione

Le turbolenze che scuotono il mercato del lavoro mettono in primo piano il ruolo delle agenzie di somministrazione, chiamate ad adottare le migliori strategie per aiutare il paese

Con un giro d'affari di circa 4 miliardi e mezzo di euro, le agenzie per il lavoro in Italia possono vantare un indice di penetrazione di poco più dell'1%, a fronte di una media europea intorno all'1,7, con punte sino al 4 per cento. «Le aziende che si rivolgono alle agenzie – osserva **Federico Vione**, presidente di **Assolavoro**, l'Associazione nazionale, nonché amministratore delegato di Adecco Italia – sono soddisfatte e apprezzano tutti i vantaggi delle soluzioni proposte». Il che, tradotto nel linguaggio del business, significa che ci sono ottimi margini per uno sviluppo importante del settore. Occorre, però, superare alcuni nodi critici. Il primo dei quali – proprio in questi giorni, sono in corso contatti tra Governo e associazioni di categoria – è il limite della causalità, che in Italia è obbligatorio esprimere nei contratti di somministrazione. Ci sono una direttiva europea, la 104 del 2008, e alcune sentenze che spingono per il superamento del vincolo. «Una semplificazione – chiosa Vione – che non comprime i diritti, non richiede risorse né pubbliche né private, favorisce l'ingresso e il reingresso nel mondo del lavoro, è già presente nelle normative di altri paesi, contribuisce a prosciugare le sacche di lavoro sotto-tutelato e irregolare e può portare alle casse pubbliche ulteriore gettito fiscale e contributivo». Del resto, esiste il precedente della Finanziaria 2010 che tolse l'obbligo di indicare la causa per i soli lavoratori in mobilità. Risultato: le agenzie riavviarono al lavoro oltre 26mila persone, dato poi confermato e anzi rilanciato nel 2011.

Si fa strada anche qui il modello rete Nate negli Stati Uniti nel dopoguerra, le agenzie per il lavoro sono arrivate in Italia solo nel 1998, per essere valorizzate nel 2003 con la legge Biagi, che ha loro consentito di oltrepassare i confini dell'interinale per operare sul mercato con competenze più ampie. Da allora, nonostante l'anno orribile del 2009, sono andate crescendo, per fatturato, presenza sul territorio, ventaglio dei servizi offerti. «Il nostro problema – lamenta **Patrizia Fulgoni**, ad di Life In, 20 milioni di euro di fatturato nel 2011, con piani di crescita del 40% per l'anno appena iniziato, nuove aperture a Milano e Roma – è che siamo strutture con tanti obblighi di legge,

a partire dal capitale sociale che deve essere di almeno 600mila euro interamente versati all'obbligo di disporre fidejussioni. Tutto ciò aumenta di almeno il 20% i nostri costi e ci rende meno competitivi rispetto ai colleghi europei. Non solo sosteniamo un più alto costo del lavoro, abbiamo anche maggiori costi di struttura, che riducono i nostri margini di guadagno». Anche per questo, nel maggio del 2011 è stata costituita Aplas, una rete che mette insieme cinque agenzie (la stessa Life In, E-Work, In Job, Job Italia, Axl) per un totale di oltre 200 milioni di fatturato e 100 uffici sparsi nella Penisola. Patrizia Fulgoni, che di Aplas è diventata presidente, esclude possa generare accordi anti-concorrenziali. «Continuiamo a essere concorrenti anche sui prezzi – rassicura – ma in questo modo riusciamo a coprire il territorio e a presidiare i vari settori, riuscendo così a rispondere a tutte le esigenze dei clienti». L'operazione è con ogni probabilità propedeutica a un'alleanza più strutturata, magari sotto la forma del consorzio.

Acquisizioni e diversificazioni in corso

E c'è anche chi si è lanciato in giochi grossi. Lo scorso marzo **Openjob** ha acquisito il colosso **Metis**, fatturato complessivo 2011 sui 420 milioni di euro. «Openjob era più orientata alla piccola e media impresa – spiega l'ad **Rosario Rasizza** – e Metis alla media e grande impresa, dunque la sovrapposizione era molto marginale». A ristrutturazione conclusa, col nuovo anno è scattata la fusione col nome di Openjobmetis Spa e si comincia a riflettere sulla probabile quotazione in Borsa? «La quotazione è sicuramente un'ipotesi allo studio – conferma Rasizza – ma al momento, viste le turbolenze di mercato, non siamo in grado di definire la tempistica». Ad ogni modo, **Openjob** intende continuare con la politica della crescita attraverso acquisizioni. «Ci interessano – conclude l'ad – aziende con caratteristiche diverse dalle nostre, dunque complementari». Diversificazione, anche se in un senso diverso, anche per Inforgroup, insieme a Progetto Lavoro e Sanmarco Consulting parte del gruppo De Pasquale. «Prima di diventare società di somministrazione – ricostruisce **Gabriele Pillitteri**, direttore marketing –, Inforgroup è stata per otto anni una società di formazione, che per noi continua a essere core business». Difatti la crescita del 30% registrata dalla società nel

2011 dipende per un buon 20% da servizi altri rispetto alla somministrazione. «Crediamo che per le aziende – continua Pillitteri – la formazione sia il fattore strategico per la competitività». Ai clienti Inforgroup offre il pacchetto completo: analisi del fabbisogno formativo, preparazione del piano, suo finanziamento col fondo interprofessionale di riferimento, messa a disposizione delle docenze, monitoraggio e rendicontazione di obiettivi e costi». Dal canto suo, Adhr intende lanciare una nuova divisione dedicata al settore medico-infermieristico, con particolare attenzione alle case di cura e di riposo, sia pubbliche che private. L'azienda ha chiuso l'anno con circa 13 milioni e mezzo di fatturato, anche se – fanno sapere – il trimestre di chiusura del 2011, che dovrebbe essere il più importante in termini di fatturato, ha visto un marcato rallentamento negli ordinativi.

Riposizionamenti in linea col mercato

Prova a spostarsi sui servizi e settori paralleli alla somministrazione anche Humangest, che ha chiuso il 2011 con oltre 100 milioni di fatturato. «Nell'ultimo triennio – afferma l'ad **Barbara Garofoli** – ci siamo fortemente impegnati nel riconvertire la nostra base clienti, che prima era sbilanciata sul metalmeccanico, verso settori a forte valore aggiunto. Vogliamo continuare su questa strada e parallelamente sviluppare un approccio multiservizio, perché le aziende sono disposte anche a pagare di più se ricevono soluzioni vere, di qualità e rapide». Fermo restando che è tipico delle fasi economiche deboli rendere più appetibili strumenti come la somministrazione classica, che dunque rimane il punto forte dell'offerta aziendale. «Ogni qualvolta un nostro lavoratore somministrato viene assunto dall'azienda utilizzatrice – chiude Garofoli – per noi è un grande successo, succede una volta su due». Fatturato in crescita, chiusura sui 78 milioni di euro, praticamente raddoppiato dal 2009 al 2011, per **Articolol**, il cui azionista di maggioranza è quella famiglia Campelli che aveva già creato WorkNet, poi venduta alla Fiat. «Quest'anno – anticipa **Domenico Di Gravina**, direttore generale – aumentiamo il budget del 10% per aprire due-tre nuove filiali». Perché, come abbiamo già detto, da parte del mercato la richiesta c'è, anche di quella particolare fattispecie di somministrazione che è lo staff leasing, somministrazione a tempo indeterminato. Basti pensare a tutte le multinazionali quotate in Borsa che per vincoli nei confronti degli azionisti non possono assumere direttamente e dunque trovano conveniente ricorrere a questa tipo-

logia contrattuale, beneficiando inoltre della terziarizzazione anche di tutta la gestione amministrativa dei collaboratori.

Strategia molto legata al territorio per Lavoro Più, realtà bolognese a capitale tutto italiano, nata dalla storica società Margotta, da oltre trent'anni sul mercato della consulenza alle imprese. «Abbiamo quaranta uffici – conferma **Matteo Naldi**, direttore marketing – concentrati al Nord, arriviamo al massimo al Lazio. Vogliamo aprire filiali vicino ai clienti, per mantenere la posizione di soggetto di riferimento sul territorio di Bologna, molto caratterizzato sui settori della metalmeccanica, della ceramica, in generale delle Pmi».

La rete per fare un business pulito

È pronta a puntare tutto sull'online Trenkwalder, multinazionale austriaca che tre anni fa incorporò marchi storici come Eurolabor, Sinterim, Ergon. «Da quest'anno – spiega **Peter Zehandleitner**, ad per l'Italia – metteremo sul web l'intero processo, per il doppio canale delle aziende e dei candidati. I clienti potranno stipulare i contratti in pochi secondi, anche fuori dagli orari d'ufficio». Si tratta di un vantaggio non da poco per settori come, per fare un esempio, la ristorazione o la gdo dove si creano facilmente situazioni d'emergenza: l'addetta mensa che quel giorno è malata e va sostituita o il supermercato che si accorge al sabato mattina che si va profilando una giornata di affluenza particolarmente forte. «Così facendo – continua l'ad – entriamo in un'area oggi coperta dal lavoro nero». Le stime Istat parlano di quasi tre milioni di lavoratori in nero in Italia. Si tratta di persone senza alcuna garanzia, cui tuttavia portano circa 100 milioni di Pil irregolare, l'equivalente del 6,5% rispetto al Pil nazionale. La Cgia di Mestre quantifica in oltre 42 miliardi di euro l'anno il gettito sottratto alle casse dello Stato. A distorcere il mercato, comunque, non c'è solo il lavoro in nero. Prosperano anche fenomeni di elusione della normativa. Pensiamo alle situazioni in cui, soprattutto nel mondo delle cooperative, dietro alla facciata di regolari gare d'appalto, si celano servizi di somministrazione veri e propri o a tutte le finte partite Iva, che l'Isfol stima in 400mila, a cui peraltro corrispondono proiezioni pensionistiche allarmanti. Proprio contro il fenomeno delle cooperative subappaltanti nella gdo, il 10 dicembre scorso si è tenuto, ma è solo un esempio, un corteo a Pioltello organizzato dai lavoratori di Esselunga. □

Giovanna Guercilena