



Agenzie alla prova

Nuovi servizi e politiche attive, così le Apl si attrezzano per utilizzare gli strumenti introdotti dal governo

DI FRANCESCO RICCARDI

Dopo un anno orribile per le agenzie per il lavoro, gli ultimi dati confermano il trend di lieve ripresa (come anticipato su *è lavoro* del 3 febbraio). Complessivamente, il 2009 si è chiuso con un meno 33% delle giornate retribuite rispetto al 2008, ma il segmento della somministrazione anche a dicembre ha confermato la risalita e l'ultimo trimestre dell'anno segna un più 5% rispetto ai tre mesi precedenti. Dai minimi di maggio, il recupero è dell'8%. Tornato il segno positivo - anche se occorrerà tempo per poter recuperare i livelli del 2008 - la sfida che si apre in questo 2010 per le Agenzie per il lavoro (Apl) è quella di un ulteriore rafforzamento come protagoniste del mercato del lavoro. In un anno che sarà caratterizzato dalle ristrutturazioni aziendali, le agenzie potranno giocare un ruolo importante nel ricollocamento dei disoccupati grazie ai nuovi bonus introdotti dal governo con l'ultima finanziaria e alle nuove regole che interessano la somministrazione (vedi *box da sapere*). Ma come si stanno attrezzando per questo le agenzie? E quali previsioni hanno?

«Noi siamo pronti a focalizzare ancora di più la nostra struttura sui servizi per il ricollocamento - annuncia **Federico Vione, country manager Italia di Adecco** -. D'altro canto la Finanziaria in qualche modo conferma il ruolo polifunzionale delle Agenzie e soprattutto ci conforta nell'impegno che avevamo già intrapreso fin dall'insorgere della crisi verso i nostri lavoratori». Vione ricorda infatti il programma *Candidate caring* grazie al quale sono stati firmati 14mila contratti di ricollocamento di lavoratori interinali, mentre ad altre 800 persone sono stati forniti servizi di orientamento e formazione e 20mila sono i lavoratori che hanno usufruito dei bonus formativi. «Dunque formazione, ricollocamento e

somministrazione saranno le direttrici di impegno - conclude Vione -. Ai quali si aggiunge la ripartenza dello *staff leasing* sul quale le aziende clienti hanno mostrato interesse».

Anche in **Randstad** si sono già attrezzati per utilizzare al meglio le nuove opportunità offerte dai provvedimenti governativi, spiega l'**amministratore delegato Marco Ceresa**. «Pur mancando ancora alcune specifiche operative stiamo già investendo attenzione, tempo e personale sul ricollocamento dei lavoratori in cassa integrazione - dice Ceresa -. Ma soprattutto stiamo continuando nel nostro impegno rivolto in particolare verso i 50enni che perdono il lavoro e il collocamento mirato delle categorie protette. Insomma, quello che viene dal governo è uno stimolo positivo a fare ancora meglio ciò che già facciamo».

Discorso simile in casa di **Umana**. «I bonus introdotti dal governo ci spingeranno ad accrescere l'attenzione per le persone, come peraltro stiamo già facendo, grazie anche a strumenti quali le "doti", attive in Lombardia e Veneto - spiega la vicepresidente **Maria Raffaella Caprioglio** -. Accresceremo quindi sia l'attività di formazione e ricollocamento sia quella di *outplacement* individuale e collettivo per le figure di quadri e dirigenti. La reintroduzione dello *staff leasing*, infine, darà ulteriori possibilità di riempire sempre più di contenuti l'espressione "Agenzie per il lavoro"». Ma non c'è il pericolo che le agenzie, pur di incassare i bonus, piazzino lavoratori dove e come capita? «Sarebbe un errore anzitutto per le stesse agenzie - risponde la vicepresidente del gruppo con sede a Mestre -. Noi, certamente, cercheremo di mirare al massimo i profili per rispondere alle esigenze delle imprese-clienti».

In controtendenza è stato invece il 2009



■ SELPRESS ■
www.selpress.com

di **Articolo 1**, gruppo con base a Roma, che ha giocato d'attacco anziché in difesa.

«Mentre tutti consigliavano di ridurre la presenza, noi abbiamo scelto di investire nel rafforzamento – spiega il presidente **Giuseppe Campelli** –. Abbiamo aperto altre 9 filiali e assunto nuovo personale, passando da 72 a 95 persone, abbiamo acquisito qualche buon manager. Oggi ci troviamo pronti a cogliere quei segnali di ripresa che, molto a macchia di leopardo, emergono nei diversi territori e nei differenti segmenti di mercato». La posizione è dunque quella di un ragionevole ottimismo e il gruppo «punterà in particolare su tre direttrici: il ruolo nella formazione, il ricollocamento e più in generale le politiche attive per far incontrare domanda e offerta», spiega Campelli, aggiungendo che un altro segmento sul quale si registra interesse da parte delle aziende è quello relativo alla selezione di persone appartenenti alle categorie protette.

«Servizi più mirati e modulati sulle esigenze delle aziende», è anche la strategia scelta da **Openjob** che lo scorso anno, pur chiudendo con un fatturato in calo del 29% ha acquisito un competitor (Job, Just on business) e ideato "Openido", un fondo per incentivare la somministrazione nelle imprese, con pagamento dilazionato. «Ora – spiega **Rosario Rasizza**, amministratore delegato di **Openjob** – punteremo molto sulla selezione del personale di media e alta specializzazione, con la nostra divisione Permanent».



«Opportunità di crescita Anche della nostra funzione sul mercato»

«**Q**uesta è l'occasione per fare un ulteriore salto di qualità nel nostro ruolo di agenzie per il lavoro a tutto tondo. E sarà l'anno di una crescita di consapevolezza sia interna sia esterna». **Stefano Colli Lanzi**, presidente di **GI Group**, la prima agenzia italiana del settore, e vicepresidente di **Assolavoro**, vede così la sfida di questo 2010. **Dopo la caduta libera dell'anno scorso, cosa prevedete?**

Nella somministrazione abbiamo perso qualcosa come il 35% del fatturato, la ripresa per quest'anno è stimata intorno a un +10-15%, ci vorrà quindi un po' di tempo per recuperare i livelli pre-crisi. Tuttavia la scelta di non smantellare o ridurre la nostra presenza sul territorio, la nostra vicinanza a imprese e persone ci permette oggi di essere pronti a ripartire e a giocare un ruolo nel rilancio dell'occupazione.

Il governo ha varato bonus per il ricollocamento dei disoccupati, alcune novità sulla somministrazione e la formazione, ha ripristinato lo staff leasing. Come intendete muovervi rispetto a queste opportunità?

Ci stiamo attivando su tre fronti. Il primo è quello del ricollocamento dei disoccupati e in questo senso stiamo trasferendo la logica e il metodo di supporto alla ricollocazione sviluppato nella nostra società di outplacement (Dbm) su tutte le filiali, in maniera da essere efficaci anche sulle realtà locali. Il secondo ambito fondamentale è quello della formazione in azienda, anche sforzandosi di contribuire a creare nuovi profili specializzati. Un'attività da svolgere in compartecipazione tra pubblico e privato, con finanziamenti regionali, costituendo network nazionali. Infine, ma non ultimo, c'è da sviluppare la somministrazione stabile, lo staff leasing che era stato bloccato un po' per contrapposizione ideologica e un po' per imperizia delle agenzie nell'utilizzarlo.

Ma quanto potranno pesare effettivamente i bonus per il ricollocamento dei disoccupati, voi quanti pensate di poterne aiutare a trovare un altro lavoro?

Difficile dirlo. Possiamo stima-

re che se lo stanziamento è di 65 milioni di euro si tenta di dare una risposta a 65mila disoccupati. E noi vorremmo fare la nostra parte occupandoci del 10% di loro. L'aspetto più importante, però, è che questa è l'occasione per completare il processo di trasformazione delle agenzie in veri e propri "uffici del lavoro" a 360 gradi, in protagonisti delle politiche attive. **Qualcuno potrebbe obiettare che la somministrazione, il vostro core-business, comunque non supera l'1% del mercato del lavoro.**

È vero se si ragiona in termini di occupati equivalenti, ma il numero di persone che vengono in contatto con le agenzie è enormemente superiore. Svolgiamo già un ruolo importante di orientamento, formazione, selezione e soprattutto di creazione di occasioni di primo impiego che ora può svilupparsi ancora di più.

E come GI Group quali progetti avete?

Stiamo aprendo una nuova filiale in Argentina, dopo le acquisizioni fatte negli anni scorsi in Germania, Polonia e Brasile. E quest'anno contiamo di poter ricominciare a guardarci attorno. (F.Ricc.)

da sapere

LE MISURE IN FINANZIARIA

Ecco i principali provvedimenti relativi al lavoro e alla somministrazione contenuti nella manovra finanziaria e nel collegato.

Incentivi al collocamento per le agenzie. Alle agenzie per il lavoro vengono riconosciuti tre incentivi per ogni lavoratore fatto assumere pari a: 1.200 euro se il contratto è a tempo indeterminato o determinato di durata non inferiore a 2 anni, esclusa la somministrazione; 800 euro se il contratto è di durata compresa tra 1 e 2 anni; tra i 2.500 e i 5.000 euro se si tratta di un lavoratore disabile e il contratto è a tempo indeterminato o a termine di almeno 1 anno.

• **Torna lo staff leasing.** Viene ripristinato il contratto di somministrazione a tempo indeterminato previsto dalla legge Biagi e poi cancellato nel 2007. Viene poi allargato anche ai servizi di cura alla persona e alla famiglia, sia in ambito pubblico sia privato.

• **Meno vincoli alla somministrazione.** Di norma è fatto divieto di stipulare contratti di somministrazione nei primi sei mesi successivi a licenziamenti collettivi riguardanti le medesime mansioni dei lavoratori licenziati. Ora sono previste eccezioni per sostituire lavoratori assenti o per contratti con durata iniziale non superiore a tre mesi. Resta invece il divieto per le aziende con personale in cassa integrazione. Per il reinserimento dei lavoratori in mobilità, poi, sarà possibile sottoscrivere contratti di somministrazione a tempo indeterminato a prescindere dai settori di utilizzo previsti e a tempo determinato senza l'indicazione della causale e senza tener conto dei limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva.