

DOSSIER

AGENZIE PER IL LAVORO

Tuttavia, a proposito di disallineamento tra domanda e offerta, come spiega **Anna Gionfriddo**, AD di **ManpowerGroup Italia**: *"Le previsioni incoraggianti si scontrano con la mancanza di talenti con le competenze cercate dalle aziende, segnalata da tre imprese su quattro".* Le imprese italiane continuano quindi a segnalare il problema del cosiddetto *"talent shortage"*.

In particolare, una su quattro afferma che è difficile trovare le giuste capacità informatiche (25%) e per quasi una su cinque ci sono problemi con le abilità richieste nei reparti produttivi (19%). Seguono poi le competenze ingegneristiche (17%), amministrative (16%) e logistiche (16%). Quello del mismatch è un fattore che, dice ancora Gionfriddo, *"si aggiunge alle sfide relative agli sviluppi dell'Intelligenza Artificiale: l'83% delle aziende, infatti, si sta preparando ai cambiamenti di ruoli e competenze a seguito dell'introduzione di queste tecnologie"*. Come lo stanno facendo? C'è chi pensa di formare il personale già in azienda e chi vuole assumere nuovi professionisti qualificati, ma anche chi ancora deve definire meglio quali mansioni possono trarre vantaggio dall'IA e chi deve capire quali competenze dovranno essere aggiornate. Il 15% delle imprese sta valutando se creare programmi di formazione e aggiornamento per il proprio personale.

Dov'è il lavoro oggi?

L'indagine ManpowerGroup indica anche quali sono i settori più promettenti per quanto riguarda le nuove assunzioni in questo inizio di 2024. Il comparto dell'energia si conferma quello con le migliori previsioni di



Anna Gionfriddo, AD di ManpowerGroup Italia

assunzione: +28%. Seguono con buone prospettive anche commercio e servizi (+23%), informatica (+21%) e trasporti (+21%). Prospettive positive anche per l'industria (+13%), le comunicazioni (+12%), finanza e immobiliare (+9%). L'unico settore che evidenzia una flessione delle aspettative è quello della sanità e life sciences, che segna -11%. Anche dal punto di vista territoriale ci sono buoni segnali: il Nord-Est si conferma la locomotiva della penisola, con un Net Employment Outlook del +33%, ma anche Centro, Nord-Ovest e Sud fanno ben sperare con percentuali rispettivamente del +14%, +10 e +8%. Un dato interessante riguarda la dimensione aziendale: saranno principalmente le grandi e grandissime aziende ad assumere di più. Le imprese tra 250 e 999 dipendenti indicano un +22%, quelle tra 1.000 e 4.999 un +21% e quelle sopra i 5.000 un +15%. Per le imprese di medie, piccole e piccolissime dimensioni le percentuali sono del 13, 10 e 5%.

Baroni, Assolavoro: l'obiettivo è un mercato del lavoro più inclusivo

Un quadro della situazione ce lo offre anche **Francesco Baroni**, presidente di Assolavoro, l'associazione nazionale delle Apl. *"Nonostante le incertezze legate al conflitto tra Russia e Ucraina e lo scenario economico in frenata che hanno caratterizzato i primi mesi dell'anno, generando una leggera flessione per le Agenzie, nel 2023 l'occupazione in Italia è cresciuta sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo, e questo è stato possibile anche grazie al contributo del lavoro in somministrazione"*, dice Baroni, che proprio da un anno presiede l'associazione. *"Per le Agenzie il 2023 è stato un anno di ulteriore consolidamento della componente a tempo indeterminato, tanto che oggi un lavoratore su quattro ha un contratto stabile. Il mondo del lavoro in questa fase storica è caratterizzato da mutamenti strutturali che impongono un cambio di paradigma, che pone al centro la persona e la sua professionalità, e le Agenzie hanno percepito queste trasformazioni già da tempo, puntando di conseguenza a stabilizzare sempre di più i talenti, per quanto, come abbiamo sempre detto, la continuità professionale è un tema di competenze e di politiche attive, più che un tema contrattuale"*.

Al momento della sua elezione, aveva ribadito l'importanza di alcuni temi di interesse per le Apl: le logiche di collaborazione con la Pubblica Amministrazione, il contrasto alle forme di lavoro illegali, lo sviluppo di un sempre maggior dialogo tra mondo della scuola e tessuto produttivo. **Che cosa state facendo, come Assolavoro, in questi ambiti?**

Siamo da sempre convinti che un sistema di servizi per il lavoro realmente efficace debba assolutamente passare attraverso una stretta collaborazione tra pubblico e privato. Superare l'approccio ideologico e inconcludente degli anni passati in favore di una reale cooperazione è la via migliore per rendere occupabili le persone e per creare un sistema di politiche attive efficienti. Forti di questa convinzione, non solo abbiamo apprezzato il riconoscimento che questo governo ci ha dato identificandoci come un attore essenziale per migliorare le politiche attive, ma ci siamo anche immediatamente messi al lavoro per segnalare opportunità di lavoro e formazione, per condividere esperienze utili allo sviluppo del nuovo sistema informativo **SIISL**, e per collaborare con tutti i soggetti nazionali e regionali coinvolti in questa grande sfida dell'inclusione lavorativa. Al tempo stesso un più stretto dialogo tra scuola e mondo del lavoro è obbligatorio se si vuole combattere il mismatch del quale tanto si dibatte. Riallineare i programmi scolastici alle esigenze del Mercato, potenziare l'orientamento e creare una formazione di qualità sono azioni essenziali per le quali noi come Assolavoro e come Agenzie siamo in prima linea. Nel nostro settore formiamo ogni anno più di 300mila persone e di queste almeno una su tre accede poi a una reale occasione di lavoro. Per questo motivo guardiamo con grande interesse alla riforma degli Istituti tecnici-professionali la cui sperimentazione partirà già nell'anno scolastico 2024-2025. Relativamente al tema dell'illegalità sono convinto che le Agenzie siano la via migliore per combattere questo fenomeno. Come dimostrano i dati, in tutte quelle zone del Paese in cui la nostra presenza è maggiore troviamo un più basso tasso di lavoro irregolare o di economia sommersa. Veniamo molto spesso additati come soggetti precarizzanti, andrebbe però distinto il concetto di precarietà da quello di flessibilità: chi lavora tramite Agenzia ha gli stessi diritti, le stesse tutele e lo stesso trattamento economico di chi è alle dirette dipendenze dell'azienda, oltre ad un potente sistema di welfare e formazione gratuita. Incentivare la buona flessibilità, come è la somministrazione di lavoro, è senza dubbio un primo importante passo in avanti per ridurre e superare tutte quelle forme di lavoro illegali o sotto tutelate.

Con la soppressione di Anpal e la nascita di Sviluppo Lavoro Italia come soggetto interno al Ministero del Lavoro, che cosa è cambiato nel rapporto tra le Apl e il settore pubblico?

Si tratta di un cambiamento organizzativo formale importante, che di fatto riporta in capo al Ministero tutte quelle tematiche legate al mondo delle Politiche Attive

che prima erano gestite da **Anpal**. Questo determina uno spostamento delle nostre interlocuzioni e fa sì che si apra presso il Ministero un ulteriore tavolo. Nella sostanza, però, continueremo ad esercitare il nostro ruolo di player specializzati nel mercato del lavoro, offrendo al legislatore e alle istituzioni tutte le nostre conoscenze, sempre con la finalità di una proficua e leale collaborazione tra soggetti pubblici e privati orientata, innanzitutto, a dare un servizio di qualità a tutti i cittadini che hanno bisogno di supporto per entrare o rientrare nel mondo del lavoro. È una partita fondamentale, che vede il coinvolgimento di tanti soggetti diversi, auspichiamo che ognuno possa fare la propria parte.

Su questo numero di Forme abbiamo intervistato l'europarlamentare Daniela Rondinelli, che ha sottolineato come la legislatura europea, che si chiuderà il prossimo giugno, si sia dedicata molto attivamente ai temi del lavoro e dell'occupazione. Come Assolavoro avete avuto modo, in questi anni, di interloquire con le istituzioni comunitarie?

È importante leggere e interpretare i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro in un'ottica integrata, anche rispetto a ciò che accade negli altri Paesi europei e nel mondo. Negli ultimi anni abbiamo infatti seguito con molta attenzione l'attività del legislatore europeo grazie al nostro ruolo all'interno della **World Employment Confederation**, la confederazione mondiale delle Agenzie per il Lavoro che ha sede a Bruxelles, di cui **Assolavoro** è espressione italiana. Nostro obiettivo per il 2024, anche in vista del rinnovo della composizione



Francesco Baroni, presidente di Assolavoro

del Parlamento europeo, è quello di utilizzare tutti i possibili veicoli normativi per migliorare il servizio a candidati, lavoratori e aziende, e semplificare e valorizzare la fruizione dei servizi offerti dalle Agenzie. Ci sono molti temi che dovranno essere affrontati: l'impatto dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, la certificazione delle competenze, la mobilità dei lavoratori e l'inclusione dei lavoratori extraeuropei e dei rifugiati, la corretta interpretazione delle norme che indirizzano la flessibilità. Sono tutti temi che ci vedono fortemente coinvolti e su cui intendiamo essere in prima linea attraverso il dialogo costruttivo con le istituzioni europee.

Infine, come si prospetta il 2024 per l'occupazione in Italia?

Il 2024 si prospetta come un anno ancora difficile, dove gli squilibri geopolitici causeranno ripercussioni negative anche sulla nostra economia. Per il nostro Paese sarà necessario introdurre gli strumenti migliori per aumentare la produttività e affrontare il mismatch fra domanda e offerta di lavoro, che continuerà ad acuitarsi. La nostra missione principale come Assolavoro e come Agenzie sarà dunque quella di contribuire alla creazione di un mercato del lavoro sempre più inclusivo, soprattutto per donne e giovani. In aggiunta, riteniamo che inizierà ad affacciarsi sul mercato un nuovo soggetto che prenderà sempre più piede nel prossimo futuro: l'intelligenza artificiale. Questo ci porterà a fronteggiare nuovi scenari e a ripensare ulteriormente il nostro lavoro mettendo sempre più al centro la formazione e l'attrattività di nuovi talenti.

Regina, Assosomm: continuiamo a fare la nostra parte

"Le nostre Agenzie per il Lavoro associate stanno chiudendo i loro bilanci in queste settimane. I primi macrodati a nostra disposizione fanno registrare un decremento rispetto al 2022 dei lavoratori avviati in missioni di somministrazione a tempo determinato, mentre si è registrato un incremento dei lavoratori somministrati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". È il commento di **Michele Regina**, segretario generale di **Assosomm**, l'associazione italiana delle Agenzie per il Lavoro, sull'andamento del settore per il 2023. Regina, già direttore generale di Assosomm, ha assunto la carica di segretario generale lo scorso giugno e ha da subito evidenziato l'importanza di diffondere la conoscenza sull'operato delle Apl "in una logica di svincolo da stereotipi negativi, che vede nelle Agenzie soggetti portatori di precarietà".

Secondo l'ultimo rapporto Censis è molto diffusa l'opinione che il lavoro oggi disponibile sia poco qualificato e sottopagato. Qual è il suo punto di vista?

Il tema delle remunerazioni, nel senso di salari e stipendi, è una questione legata alla contrattazione collettiva. Le Agenzie per il Lavoro somministrano lavoratori nel rispetto di questa importante contrattazione assicurando, tra l'altro, tutele previste dallo specifico welfare contrattuale di settore. Le nostre evidenze mostrano quanto non si possa parlare di lavoro poco qualificato, anzi. Esiste tuttavia un disallineamento tra domanda e offerta e molti posti con remunerazioni al di sotto dei minimi risultano vacanti, perché non si trovano candidati allineati alla maggiore richiesta di qualificazione delle imprese.

Restando in tema di retribuzioni, avete preso, come Assosomm, una posizione sulla questione del salario minimo?

Riteniamo, come suggerito anche dagli studi dei Consulenti del Lavoro, che il tema vada affrontato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori datoriali. In Italia, al netto di alcuni casi specifici, la contrattazione da parte delle associazioni maggiormente rappresentative tutela i lavoratori. Ci rendiamo conto che il ritardo nei rinnovi di alcuni importanti Ccnl crea delle situazioni di disagio, ma non pensiamo che una legge possa rappresentare la panacea per risolvere un problema salariale. Le parti sociali devono fare la loro parte.



Michele Regina, segretario generale di Assosomm

Alla luce della soppressione di Anpal e con l'attivazione del Sistema Informativo di Inclusione Sociale e Lavorativa, come sta evolvendo il rapporto tra le Apl e il settore pubblico?

È certamente iniziato un percorso virtuoso, che dal Decreto Calderone del maggio dello scorso anno vede un maggior coinvolgimento delle Agenzie per il Lavoro. Auspichiamo che si consolidi, per creare le maggiori sinergie con il settore pubblico, che ricordiamo vede coinvolte non solo le amministrazioni centrali del Ministero, ora rafforzate con l'incorporazione di Anpal, ma anche le Regioni. Con queste ultime bisognerà trovare le giuste sinergie per fornire risposte sempre più tempestive al mercato del lavoro.

Infine, come sarà il 2024 per il mercato del lavoro in Italia?

I primi dati ufficiali forniscono una risposta positiva in termini di riduzione della disoccupazione. Le Apl, ce lo auguriamo, faranno la loro parte per confermare questo trend, ma non nascondiamo le preoccupazioni legate allo scenario internazionale e le crisi belliche in atto.

Occupazione, settori e professioni: il cambiamento è in atto

Anche dopo avere interpellato le Apl, c'è una questione sulla quale è utile tornare: quali settori daranno lavoro in futuro e quali saranno le professioni più richieste? Questa volta a rispondere è uno studio presentato lo scorso novembre e realizzato da EY, ManpowerGroup e Sanoma Italia. Si intitola "Il futuro delle competenze nell'era dell'Intelligenza Artificiale" ed è stato condotto con l'obiettivo di costruire un modello predittivo della domanda di professioni e competenze in Italia da qui al 2030, usando, non c'è forse bisogno di dirlo, anche tecniche di Intelligenza Artificiale e algoritmi di machine learning. Che cosa è emerso? Per cominciare, nel complesso la domanda di lavoro in Italia rimarrà in crescita per il resto del decennio. Aumenterà sempre più la domanda di professioni tecniche e ad alta qualifica, non solamente legate all'informatica e alla tecnologia, ma anche alla cura e ai servizi legati alle persone, incluso l'orientamento, la formazione e l'inserimento socio-lavorativo, mentre caleranno le richieste per i gruppi professionali a qualifica più bassa, nonché per le professioni qualificate e quelle imprenditoriali collegate ai settori a bassa crescita, vedi settore primario e industrie tradizionali. Parlando nello specifico di intelligenza artificiale, lo studio evidenzia che la crescita rallenterà a partire dal 2024 e poi, in modo più significativo, dal 2027, in

corrispondenza della diffusione sempre più importante dell'adozione di soluzioni di IA generativa e robotica avanzata nelle aziende. L'impatto negativo sarà essenzialmente sulla domanda di profili professionali a livello di qualifica media: tecnici, conduttori d'impianti, lavoratori della logistica, chi svolge mansioni d'ufficio che hanno a che fare con la gestione dei dati. Niente panico, però: sempre grazie all'IA la domanda di lavoro aumenterà in nove settori di attività su 23. Tra questi, telecomunicazioni, public utility, chimica, servizi di cura, servizi di educazione, formazione e lavoro. Tra quelli in cui si prevede invece un calo, proprio perché comparti che hanno da tempo intrapreso percorsi di ristrutturazione legati all'uso delle tecnologie dei dati, vi sono le banche e le assicurazioni. Infine, guardando alle professioni, la crescita della domanda interesserà non solo ingegneri e fisici (+7%), ma analisti di mercato e psicologi del lavoro e della formazione (+3%), profili ad alto contenuto creativo, come architetti, progettisti, pianificatori, professioni legate al marketing e alle vendite (+5%) e professioni manageriali, come i direttori di amministrazione e finanze e gli specialisti di organizzazione, proprio per l'impatto che l'IA avrà sulla riorganizzazione di processi e modelli lavorativi. 

UTILI DA SAPERE

- Le Agenzie di Lavoro Interinale sono state istituite con il Pacchetto Treu, la **Legge 196/1997**.
- Il **D.Lgs. 276/2003**, in attuazione della Legge Biagi, disciplina le Apl come operatori privati, autorizzati da Anpal a offrire i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro e iscritti all'Albo informatico di riferimento.
- Il **Decreto-Legge 75/2023** ha ridisegnato la governance della rete dei servizi del lavoro, sopprimendo Anpal e disponendo il trasferimento delle sue funzioni e competenze al Ministero del Lavoro. Nell'ambito della riorganizzazione, **Anpal Servizi è ridenominata Sviluppo Lavoro Italia SpA** ed è un soggetto in house del Ministero del Lavoro.
- La **Legge 85/2023** ha istituito il Supporto per la formazione e il lavoro (SFL), quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, orientamento, accompagnamento al lavoro e politiche attive del lavoro. Alle Agenzie per il lavoro, per l'attività di mediazione nell'assunzione dei beneficiari del SFL, viene riconosciuto un contributo pari al 30% degli incentivi spettanti ai datori di lavoro.