

Le imprese: regole utili per selezione e qualità

Critiche le società più piccole: così le norme non sono applicabili

Fino ad oggi il loro nome è stato associato al calderone unico della precarietà, dove lavoratore temporaneo o atipico si fondavano nello stesso spauracchio collettivo. Da domani, invece, per le agenzie per il lavoro le cose potrebbero cambiare.

Con il nuovo contratto, il terzo negli ultimi dieci anni, le agenzie ex-interinali si calano nel nuovo ruolo di erogatori di ammortizzatori sociali. Un compito che potrebbe presentarli diversamente agli occhi del grande pubblico.

L'impegno alla stabilizzazione dei lavoratori con più di 36 mesi di anzianità pregressa presso una stessa impresa utilizzatrice e di quelli con più di 42 mesi presso la stessa agenzia (e gli incentivi a farlo anche prima delle scadenze previste), sono il migliore propellente per costruire un'immagine di fornitori di certezze più che di distributori di precarietà.

Ma per il settore si prospetta anche un'altra ondata di cambiamenti. Le trasformazioni potrebbero interessare la geografia interna del comparto, che vede i grandi operatori del mercato avvantaggiati nella fase di applicazione delle nuove norme grazie alle migliori economie di scala.

Senza contare il vantaggio

competitivo di cui i player più noti godono in termini di affidabilità percepita. Una differenza non da poco, per chi deve scegliere l'agenzia alla quale affidarsi sapendo che potrebbe entrarvi a tempo indeterminato. La conseguenza più probabile sarà una progressiva concentrazione, con la cannibalizzazione dei soggetti meno virtuosi da parte di quelli più efficienti. «Le agenzie più piccole verranno assorbite, soprattutto quelle che non sanno adattarsi ai cambiamenti - prevede Stefano Scabbio, ad di Manpower -. La serietà invece farà la differenza».

Ma il cambiamento toccherà anche i prezzi medi del mercato. Per Stefano Colli Lanzi, amministratore delegato di Gi Group, «le agenzie dovranno strutturarsi in maniera tale da poter gestire più persone in continuità. E soprattutto dovranno crescere i margini. In Germania si sfiora il 25%, in Italia siamo fermi al 15 per cento. Il maggiore valore aggiunto creato su lavoratori più qualificati si tradurrà in una crescita dei prezzi, ma questo non sarà un problema per le aziende che funzionano bene e che sono ben disposte ad accogliere lavoratori più capaci».

Non a caso, aggiunge l'ad di Gi Group, «saremo incentivati a gestire i lavoratori come fossimo i loro manager, curando il loro percorsi formativi. Ci sarà un ispessimento delle competenze sia da parte delle agenzie che da parte dei lavoratori».

Alla base rimane, comunque, un cambio di passo comune per tutti gli operatori. «Ci aspetta una presa di coscienza impor-

tante - aggiunge Colli Lanzi -. Non saremo più solo soggetti che cercano e offrono lavoro temporaneo ma anche protagonisti del mercato del lavoro, in grado di offrire anche le indispensabili garanzie sociali che i lavoratori chiedono». «Siamo partiti tardi nella gestione della flessibilità in Italia - aggiunge Sergio Picarelli, ad di Adecco - ma oggi raggiungiamo il livello di flexicurity tanto invocato e soprattutto riusciamo a risolvere il problema dell'impiegabilità del lavoratore».

La stabilizzazione, sia chiaro, non sarà di massa. Manpower prevede che la percentuale di assunti a tempo indeterminato toccherà il 4% del totale, a fronte di un 1,5% attuale. «Adecco gestisce 42 mila lavoratori, che ovviamente non potranno essere assunti nella loro totalità - continua Picarelli - Certo è che in un quadro di scarsità di profili specializzati, la fidelizzazione rimane un'arma decisiva per stringere a sé il candidato».

Non tutti, all'interno del comparto, se la sentono di sorridere di fronte alle novità del contratto nazionale appena firmato. Tanto che molti prevedono una possibile scissione da Assolavoro da parte delle agenzie contrarie. «Alcune concessioni ai lavoratori sono auspicabili - dice Danilo Battista, ad di Ali, che ha dato le dimissioni dal direttivo di Assolavoro di fronte all'approvazione dell'ipotesi di accordo - però il contratto tradisce lo spirito stesso delle agenzie che nascono come semplici intermediari e non come fornitori di garanzie per i lavoratori». Il rischio, se-

condo Battista, è che «nel 90% dei casi, le agenzie non supereranno le soglie di anzianità previste per evitare le possibili assunzioni, con un innegabile danno per i lavoratori stessi».

Rischio avanzato anche da Francesco Gordiani, amministratore delegato di Tempor. Che in cambio chiede la creazione di istituti di welfare complementari. «Un'azienda normale ha a disposizione ammortizzatori sociali come la mobilità o la cassa integrazione. Noi no. L'alternativa è quella di accettare queste condizioni, ma di non applicarle nei fatti, evitando così le stabilizzazioni».

Tra le piccole agenzie, c'è però chi non teme di scomparire tra la morsa dei grandi operatori. Gevi è un'agenzia con 23 filiali diffusa soprattutto al Sud. «Il settore sta vivendo una fase epocale e insieme indispensabile - spiega l'ad Michele Amoroso -. La preoccupazione di essere acquisiti dai più grandi c'è, ma c'è anche la fiducia nel mercato, che deve premiare la qualità spesso più raggiungibile da parte degli operatori più piccoli». E pensare che, tra le piccole agenzie, c'è anche chi assume solo a tempo indeterminato già da tempo. «Forniamo lavoratori in somministrazione nel comparto dell'informazione technology - spiega Franco Cornagliotto, ad di Aizoon, agenzia per il lavoro con sede a Torino - e abbiamo assunto a tempo indeterminato più di 200 consulenti, quasi tutti ingegneri informatici. La specializzazione? Sarà la strategia fondamentale per riuscire a ritagliarsi una nicchia anche nel mercato del futuro».

Divergenze. Il testo divide le aziende: alcuni gruppi pronti a lasciare l'associazione

I controlli. L'applicazione sarà monitorata da una commissione bilaterale

IL BUSINESS

5,6 miliardi

Il giro d'affari (in euro) delle agenzie per il lavoro nel 2006

67 milioni

Il fatturato medio annuo delle agenzie (in euro) nel 2006

21,9%

L'incremento annuo del fatturato del settore nel 2006

81

Il numero di agenzie per il lavoro in Italia nel 2007

9.500

I dipendenti diretti complessivi delle agenzie per il lavoro in Italia

11,7%

L'incremento annuo dei dipendenti nel 2006 rispetto all'anno precedente

114,45

Il numero medio di dipendenti per agenzia

41%

La porzione di dipendenti sul totale che lavora per le tre agenzie per il lavoro più importanti (con un fatturato superiore ai 400 milioni di euro)

2.600

Il numero di filiali presenti sul territorio italiano

2 milioni

Il fatturato medio annuo degli operatori presenti sul mercato della somministrazione temporanea del lavoro

