

Comunicato stampa

Con Gi Group un interinale su due passa a un contratto stabile

Dalle ricerche CRISP-Gi Group e OD&M Consulting presentate nel convegno "Flessibilità e stabilità, un binomio possibile" in occasione dei dieci anni di attività di Gi Group, la più grande agenzia italiana per il lavoro, è emerso il decisivo ruolo degli intermediari nel favorire l'incontro tra domanda e offerta e nel contribuire al passaggio a contratti di lavoro a tempo determinato e indeterminato

Milano, 31 marzo 2008 – Dopo un anno di intermediazione di Gi Group, su una popolazione di 4.000 lavoratori, chi aveva in precedenza un contratto di lavoro interinale passa in un caso su due a un contratto a tempo determinato o indeterminato.

E, in generale, per i 50 mila lavoratori interinali della Provincia di Milano la probabilità di passare dopo due anni da lavoro interinale a un contratto a tempo indeterminato è del 36%, da interinale a tempo determinato è del 26%, di rimanere nell'interinale del 32% e di passare a condizione di disoccupati solo del 5%.

Inoltre, circa il 25% delle imprese italiane utilizza regolarmente le agenzie per il lavoro per inserire i diplomati in azienda, un po' meno, 1 azienda su 10, ricorre all'intermediazione nel caso di ricerche per laureati; stage e contratto di somministrazione o a tempo determinato sono le prime modalità di inserimento in un caso su tre.

Questi tra i principali dati della ricerca CRISP-Gi Group sul lavoro temporaneo e dell'indagine OD&M Consulting sulle aspettative delle imprese presentate al convegno "Flessibilità e stabilità, un binomio possibile" organizzato da Gi Group, il primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro, in occasione dei primi dieci anni di attività* e in collaborazione con Il Sole 24 Ore e il patrocinio di HRC.

"L'agenzia per il lavoro è un motore fondamentale del mercato del lavoro sia per i lavoratori che per le aziende – commenta Stefano Colli-Lanzi, Amministratore Delegato di Gi Group -. I dati dimostrano soprattutto che il tempo determinato è sempre più una condizione transitoria di lavoro nel momento in cui intervengono intermediari seri, come le agenzie, che lavorano per il miglioramento dello status, per la stabilizzazione del lavoratore e per l'incontro domanda/offerta in base alle esigenze delle diverse tipologie di aziende e di candidati".

A dibattere dati e spunti delle ricerche sono intervenuti anche Pietro Ichino, Roberto Maroni, Michele Tiraboschi, Ivan Guizzardi (ALAI-CISL) e Roberto Zecchino di Bosch Italia.

* In 10 anni Gi Group da realtà localizzata nel Nord Italia, attraverso una costante crescita interna e una strategia mirata di acquisizioni, è diventata la terza agenzia per il lavoro sul mercato italiano, la prima completamente italiana, e il ventesimo gruppo a livello world-wide.

Ricerca CRISP- Gi Group

Il CRISP (Centro di ricerca interuniversitario per i servizi di pubblica utilità dell'Università Bicocca) insieme al Dipartimento di Statistica dell'Università degli studi di Milano Bicocca ha analizzato la storia contrattuale e lavorativa di circa 1.500.000 lavoratori della Provincia di Milano (fonte : Osservatorio Mercato del Lavoro della Provincia di Milano) tra il 2000 e il primo semestre 2007 e ha isolato un sottoinsieme sulla popolazione servita da Gi Group.

Numerosi sono i dati emersi:

- la mobilità della popolazione dipendente che cambia lavoro è passata dal 16-18% del 2001 al 32-37% del 2006,
- oltre il 70% dei contratti avviati si chiude nel periodo osservato (2000-2007); tutte le forme contrattuali osservate nel periodo hanno una durata media sempre più breve, a cominciare dal contratto a tempo indeterminato che dura mediamente solo 19 mesi (tempo determinato circa 6 mesi, interinale 3 mesi)
- nel periodo osservato il 68% dei lavoratori rimane stabile nella propria condizione contrattuale, il 12% migliora, solo il 7% peggiora

“Il mercato mostra una tendenza sempre più elevata di “mobilità” della popolazione lavorativa sulla totalità delle forme contrattuali in essere; – precisa Mario Mezzanzanica, Direttore Scientifico CRISP – un dato rilevante è che osservando le dinamiche degli avviamenti di circa 200 mila lavoratori, che hanno avuto almeno una esperienza di lavoro interinale in Provincia di Milano ed elaborando le informazioni con modelli probabilistici si ottiene che la probabilità di migliorare la propria condizione lavorativa nell’arco di due anni è del 62% tra tempo indeterminato e determinato”.

Popolazione Gi Group:

Lo studio effettuato su una popolazione Gi Group (4.000 soggetti che hanno lavorato in provincia di Milano) è partito dai seguenti dati: i rapporti di lavoro precedenti all’incontro con Gi Group che i candidati avevano in essere erano per il 54% circa di lavoro interinale, per il 22,5% a tempo determinato, per il 23% a tempo indeterminato ed un minimo residuo di non occupati (0,12%).

Ad un anno dall’intermediazione di Gi Group si passa in ordine al 26% di lavoro interinale, al 35% di tempo determinato, al 39% indeterminato ed il restante residuo di non occupati.

Le prestazioni lavorative sono state effettuate per l'85% nel settore dei servizi e la quota rimanente nel manifatturiero. La popolazione, per il 75% di cittadinanza italiana, ha avuto, per una quota superiore al 50%, fino ad un massimo di 5 missioni con durata media crescente al crescere delle classi di età tra i 100 ed i 180 giorni circa.



Ricerca OD&M Consulting – Survey “I giovani in azienda”

La ricerca è stata effettuata su un campione di 150 aziende al fine di analizzare le dinamiche delle assunzioni per diplomati e laureati nel 2007.

Sono emerse diverse modalità di utilizzo dei differenti canali di reclutamento tra piccola, media e grande azienda con differenze anche a seconda della ricerca di personale per diplomati o laureati.

Da segnalare che negli anni la percentuale di assunzioni con bisogno di qualificazione da parte delle imprese è passato dal 51% del 2003 al 75% del 2007 (dato Excelsior) con trend crescente al crescere del livello di studi, ovvero dal diploma alla laurea.

“L’attuale disallineamento tra domanda e offerta valorizza agli occhi dei candidati il “posto” a scapito del contenuto del lavoro – commenta Mario Vavassori, Amministratore delegato di OD&M Consulting -, ma l’intermediazione può contribuire significativamente a migliorare il riallineamento aiutando il candidato a passare dal miraggio del “posto” alla prospettiva del lavoro e aiutando soprattutto i laureati a colmare il gap formativo”.

I diplomati nel 2007 hanno percepito uno stipendio medio di 22.200 euro annui lordi, mentre i laureati 24.400 euro annui lordi.

Di seguito i dati di dettaglio sui canali di reclutamento:

Diplomati: rispettivamente il 26% ed il 21% delle piccole e medie aziende si avvale di contatti personali e di società di somministrazione/lavoro interinale per inserire i diplomati; mentre il 25% delle medie aziende si avvale di società di somministrazione/lavoro interinale ed il 19% si affida a contatti personali. La modalità di inserimento prevalente di piccole e medie aziende è lo stage (28% e 29% rispettivamente).

Oltre il 28% delle grandi imprese utilizza canali istituzionali di placement (scuola), mentre il 20% circa utilizza società di somministrazione. La modalità di inserimento prevalente è lo stage (25% dei casi)

La piccola e media impresa nel 2007 rispetto al passato ha incrementato significativamente l’inserimento di diplomati. Nella grande il tasso di inserimento è rimasto pressoché costante.

Laureati. Oltre il 24% delle piccole e medie imprese utilizza canali di placement (Università) e, rispettivamente l’11% ed il 12,5% di piccole e medie aziende si rivolge ad agenzie di somministrazione per l’inserimento dei laureati; circa il 23% delle sole piccole imprese continua ad adottare contatti personali, mentre oltre il 16% delle medie utilizza canali web.

La modalità prevalentemente utilizzata per l’inserimento è lo stage sia per le piccole che per le medie aziende (23 e 36% rispettivamente) seguito dal tempo determinato (22% delle piccole aziende e 24% delle medie).

Oltre il 32% delle grandi imprese si avvale di canali di placement e una percentuale identica (11,6%) si avvale di: siti di recruiting, siti internet aziendali e fiere/manifestazioni. Il 7% si avvale di agenzie per il lavoro.

La modalità prevalente di inserimento oltre allo stage (36%) è il contratto a tempo determinato (24%).



La percentuale di laureati inseriti nel 2007 rispetto al passato è cresciuta significativamente nelle grandi imprese ed è stata più contenuta nelle piccole e nelle medie.

Le aziende di tutte le dimensioni hanno in previsione (per gli anni a venire) di incrementare il numero di laureati.

Gi Group è il primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro. E' attivo nei campi della somministrazione (Gi Group), formazione (Gi Formazione), ricerca e selezione permanent (Gi Research), outplacement (DBM Italia), Executive Search (MPS Italia), outsourcing e insourcing (Gi Professional Services), applicazioni per la gestione delle risorse umane (HR4YOU), indagini retributive (OD&M Consulting).

Nel 2007 ha avviato al lavoro 130.000 persone e servito più di 10.000 aziende. Il fatturato complessivo è stato di 670 milioni di euro.

Il gruppo - guidato dall'amministratore delegato Stefano Colli-Lanzi – è presente sul territorio nazionale con più di 250 filiali a marchio Gi Group e ha oltre 900 collaboratori; Gi Group è presente inoltre anche in Germania e in Polonia.

Contatti stampa:

Competence

Roberta Aliberti Viotti – Lorenzo Brufani

Tel. +39 02.8738.7499

brufani@competencecommunication.com

aliberti@competencecommunication.com