

Lombardia, frontiera dell'interinale

Oltre 100mila i lavoratori "somministrati" impiegati in regione

MARCELLO PALMIERI

Esperti di computer: le aziende lombarde li chiamano, ma pochi rispondono. Ed è solo una questione numerica: quelli che ci sono non bastano. Dunque, come formarne di nuovi? «Non servono altre facoltà d'ingegneria informatica. Sono sufficienti buoni laureati in discipline matematiche e scientifiche disponibili a mettersi in gioco». Difficile credere a queste parole, se a pronunciarle nel cuore di Milano non fosse il *regional manager* Lombardia di **Gi Group**. Ma Danilo Guglielmetti ha con sé la prova dei fatti: l'anno scorso, la sua agenzia per il lavoro ha sfornato 800 informatici. E subito trovato un lavoro a 620 di loro.

L'incantesimo ha il nome di *QiBit Academy*, corsi di formazione proposti in tandem con Microsoft, Accenture e altri grandi nomi del settore. Ma qualcosa di simile ha fatto anche Manpower, un'altra agenzia per il lavoro con sede centrale a Milano: l'iniziativa si chiama *PowerU Digital*, è completamente gratuita, e consiste in un corso d'informatica per giovani dai 17 ai 28 anni. «Il progetto è stato lanciato lo scorso novembre — spiega Daniela Caputo, *communication and digital strategy manager* dell'agenzia — e ad oggi in più di 600 hanno ot-

tenuto più di una certificazione». Già. E lontano il giugno 1997, quando il «pacchetto Treu» istituzionalizzava le agenzie interinali. Allora erano solo intermediarie tra chi cercava e offriva lavoro. Oggi, invece, alla soglia dei vent'anni hanno accettato questa nuova sfida: «leggere» la domanda di lavoro, e «inventare» le professionalità richieste.

Una sfida che sollecita la Lombardia più di ogni altro angolo d'Italia: secondo Assolavoro, l'associazione di categoria, le agenzie lombarde impiegano infatti oltre centomila "somministrati". Vale a dire quasi il 30% del numero nazionale. Il termine tra virgolette indica la specificità del rapporto professionale, che funziona più o meno così: una persona disoccupata si presenta a queste agenzie, dove trova persone in grado di valutare le sue capacità e di proporle alle realtà economiche potenzialmente interessate. Se poi l'incontro tra domanda e offerta va a buon fine, è l'agenzia ad assumere il lavoratore: quello stesso che viene poi "somministrato" all'azienda in cui materialmente presterà servizio.

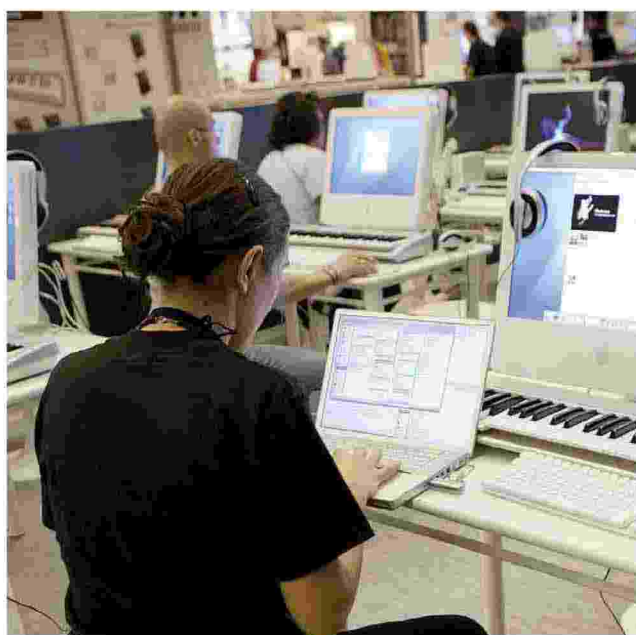
Insomma, uno strumento per facilitare l'impiego di chi non riesce a farsi assumere direttamente dalle aziende. E soprattutto un sistema che in Lombardia impiega oltre ventimila giovani sotto i 24 anni (pari a quasi il 30% dei "somministrati" in Italia), ma

che ormai da tempo — soprattutto per via della crisi, colpevole di aver falciato il posto fisso — ha visto rimpinguarsi una fascia d'età tradizionalmente lontana dal lavoro temporaneo: quella degli ultracinquantenni, nell'ultimo trimestre 2016 salita a oltre dodicimila impieghi. Curiosità tutta regionale, una presenza di lavoratrici temporanee superiore alla media nazionale: 42% contro 39%. E poi, le peculiarità locali.

Nella provincia di Milano è boom di addetti al terziario (76%). Brescia e Lecco sveltano invece per l'occupazione industriale (rispettivamente 73% e 78,9%), ma mai come Sondrio: 86,9%. Dati che superano quello di Bergamo (63,7%), provincia di solida tradizione industriale. Ed è soprattutto a questo comparto che si rivolge l'*Officina dei talenti*, i laboratori con cui la milanese Randstad forma programmatori a controllo numerico e operatori di macchine utensili. Spiega Giulia Sacchi, in quest'agenzia del lavoro *project manager* di settore: «Le scuole che tradizionalmente formano queste professionalità stanno subendo un calo d'iscritti, mentre le aziende continuano a richiederle». Da qui l'idea di proporre moduli formativi da 160 ore, conclusi da un pranzo con allievi e rappresentanti delle imprese. Sacchi lo conferma: «Il nostro ruolo non è più quello di pubblicare annunci professionali, ma di generare nuovi profili».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Non solo giovani, ma anche ultra 50enni colpiti dalla crisi. Le agenzie: formiamo le professionalità richieste dal mercato con corsi per addestrare i potenziali lavoratori. Come gli esperti di computer, il cui numero è inferiore alle necessità delle aziende



Stefano Colli-Lanzi, Assolavoro

«Trasparenza e flessibilità le virtù del nostro sistema»

Economista in Cattolica, sede di Milano. Amministratore delegato di Gi Group. E vicepresidente in Assolavoro, l'associazione nazionale delle agenzie per il lavoro. Secondo Stefano Colli-Lanzi «il nostro sistema d'impiego temporaneo è tra i più efficienti al mondo». E non solo secondo lui: «Lo dice l'associazione mondiale di categoria. Ci precede unicamente l'Olanda». **Sistema virtuoso, dunque. Quali sono i suoi punti di forza?**

In molti Paesi il lavoro temporaneo nasce in modo incontrollato, e finisce per raccogliere ai limiti del lecito. Viceversa, da noi si è subito distinto per trasparenza e flessibilità.

Ma la flessibilità non è nemica della stabilità?

In effetti sembrerebbero due aspetti inconciliabili: le imprese vivono sempre più in un contesto isterico, e i lavoratori aspirano a un'occupazione fissa...

Appunto.

Oggi però le agenzie per il lavoro sono in grado di proporre assunzioni a tempo indeterminato, che spendono poi attraverso missioni di lavoro temporaneo in più aziende: ecco allora coniugate flessibilità e stabilità.



Quanti lavoratori beneficiano di questi contratti, in Lombardia? Rappresentano circa il 15-20% degli interinali, e stiamo lavorando perché aumentino.

Le istituzioni aiutano?

Obiettivamente sì. Il sistema Politiche attive di Regione Lombardia è avanti qualche anno rispetto al resto dell'Italia, e ha saputo far squadra con il sistema delle agenzie per il lavoro.

In che modo?

Remunerando l'agenzia che impiega una persona disoccupata. Così facendo si risponde a un bisogno, gratificando contemporaneamente le persone: per i lavoratori è molto meglio avere un'occupazione piuttosto che ricevere un'indennità di disoccupazione.

Le agenzie stanno investendo molto sulla formazione di nuovi profili professionali. È davvero la sfida del futuro?

A mio avviso sì. Il mercato del lavoro è sempre più dinamico, e il posto fisso per tutta la vita sempre meno frequente. Dunque più oggi matura competenze, più domani una persona sarà libera di trovare o ritrovare lavoro.

«Le agenzie investono molto sulla formazione di figure professionali che guardano al futuro»

(M.Pal.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Daniel Zanda, Cisl

«Ma non mancano storture pagate dai più deboli»

«Il sistema del lavoro somministrato funziona, ma non è esente da storture». Le vede quotidianamente Daniel Zanda, segretario generale Felsa Cisl Lombardia.

Cosa c'è che non va?

I contratti giornalieri o a breve periodo, per esempio.

Come funzionano?

Ci sono agenzie che assumono di giorno in giorno, oppure aziende che di tre mesi in tre mesi cambiano le informate di lavoratori. Questa è sì flessibilità, ma non certo stabilità. E, spesso, a farne le spese sono i lavoratori più deboli.

Qual è la vostra proposta?

Far costare di più i contratti brevi e continuamente reiterati. Se proprio ci dev'essere flessibilità distorta, questa deve costare cara.

C'è poi il problema della cosiddetta «quadrangolazione»...

Certamente, e stiamo tentando di combatterlo. Il lavoro interinale funziona bene se gestito da lavoratore, agenzia e azienda. L'intervento di un quarto soggetto non porta nulla di buono.

Ma chi sarebbe questo quarto soggetto?

Generalmente una cooperativa che prende lavoratori interinali. Solo che, anziché fruirne direttamente, con un mec-

canismo molto simile a quello dell'appalto li offre a un'altra azienda.

Cosa rischiano i lavoratori?

Di percepire una retribuzione inferiore rispetto a quella che verrebbe loro riconosciuta se fossero direttamente destinati dall'agenzia all'azienda finale: è ciò che rende possibile, ai limiti della legalità, l'intervento della cooperativa.

In questi 20 anni, come sono cambiate le agenzie per il lavoro?

Sicuramente hanno imparato a svolgere un buon servizio per le aziende. Ora auspichiamo che lo stesso facciano per i lavoratori.

Le attività per formare nuovi profili sembra che vadano in questa direzione...

Nulla in contrario. Ma per la formazione non bisognerebbe aspettare lo stato di disoccupazione: se le potenzialità di una persona fossero ampliate mentre sta già lavorando, in caso di bisogno sarebbe più facile ricollocarla. E, poi, non bisogna dimenticare dei profili medio-bassi: anche loro necessitano di formazione.

(M.Pal.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



«I contratti brevi? Facciamoli costare di più. Formazione anche per i profili medio-bassi»

