

A&F

Rapporti

Lavoro

L'analisi

L'economia circolare chiede nuovi talenti "Il Recovery è il nuovo piano Marshall"

Alessandro Ramazza,
presidente
dell'associazione
nazionale delle Agenzie
per il lavoro, spinge per
un cambio di marcia
A cominciare dall'analisi
dei profili richiesti

VITO DE CEGLIA

Un cambio di paradigma per superare la crisi occupazionale in Italia aggravata nel 2020 dall'impatto del Covid-19. È quanto chiede **Alessandro Ramazza**, presidente di **Assolavoro**, l'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro (Apl) che producono oltre l'85% del fatturato complessivo del settore e contano in tutta Italia più di 2.500 filiali. L'occasione storica per riuscirci, secondo **Ramazza**, è rappresentata dal Recovery Plan: «Dobbiamo guardarlo come a qualcosa di non dissimile da un nuovo piano Marshall – premette il presidente – Se il primo ha favorito il passaggio definitivo da un'economia agricola ad una industriale di natura ancora fordista, ora vi è l'occasione di passare ad una economia circolare, in una società sostenibile».

PROFILI PROFESSIONALI

Per questi motivi, osserva **Ramazza**, «occorre guardare al futuro e non difendere soltanto lo status quo. Dobbiamo lavorare sui profili professionali che serviranno tra 5, 7 e 10 anni e da lì partire per orientare i giovani, lavorare nelle imprese, ripianificare i percorsi di studio, l'attenzione del presidente del Consiglio Mario Draghi agli Its, per esempio, va esattamente in questa direzione». L'anel-

lo debole del mercato del lavoro, segnala il presidente, è il nostro sistema formativo «ancora troppo auto-referenziale». Sistema che dovrebbe invece essere collegato «in maniera più stretta con il mondo del lavoro che verrà, con la certezza che non solo avremo bisogno di nuove figure professionali ma anche di competenze aggiornate in profili già esistenti, che diventeranno sempre più ibridi, principalmente per via della rivoluzione digitale». In un mercato del lavoro in continua evoluzione, il punto fermo resta la persona: «Tutto deve essere reicentrato su di essa, invece che sulla postazione che occupa in un certo momento, come se fosse immutabile il lavoro, anche nella stessa realtà aziendale. Con una virtuosa collaborazione tra operatori pubblici e privati e un assegno di ricollocazione universale, inoltre, vi è l'opportunità di dare corso, finalmente, apolitiche attive funzionanti e ad ampio raggio».

SOMMINISTRAZIONE RESILIENTE

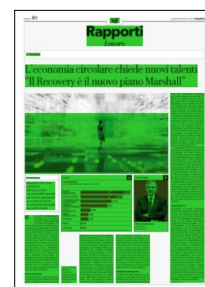
Il cambio di rotta delineato da **Ramazza** è corroborato dai numeri che arrivano dal mondo del lavoro, inclusi quelli relativi alla somministrazione, già fortemente penalizzata dai vincoli imposti dal decreto "dignità" su causali, rinnovi e proroghe. Anche se il contratto di somministrazione, che coinvolge il lavoratore, l'agenzia per il lavoro e l'azienda che utilizza il lavoratore per le proprie attività, ha evidenziato in realtà, nel corso dell'anno, una decisa resilienza soprattutto rispetto alle altre forme di lavoro a tempo determinato esposte senza protezione (come del resto la stessa somministrazione) allo tsunami Covid-19. I dati mensili evidenziano infatti un calo nella media annua del 6,7% degli occupati in somministrazione

nel 2020 rispetto al 2019, contro una caduta dell'occupazione media mensile sempre su base annua di tutti gli occupati a tempo determinato pari nel 2020 all'11,9%.

L'andamento riflette la duplice dinamica del contratto che da un lato ha registrato nel 2020 rispetto al 2019 una riduzione della componente in somministrazione a tempo determinato pari al -15,7% ma dall'altro ha continuato ad evidenziare la forte dinamica di crescita, già emersa nel corso del 2019, dei lavoratori somministrati con contratto a tempo indeterminato cresciuti anche nel 2020 (prendendo a riferimento alla media mensile su base annua) del 33,7% rispetto all'anno precedente. Significativo anche il numero assoluto di somministrati a tempo indeterminato che ha raggiunto a dicembre 2020 il picco storico con oltre 103 mila addetti, tanto da arrivare a rappresentare in media annua il 26% dei somministrati totali pari a 383 mila (dato medio annuo su base mensile).

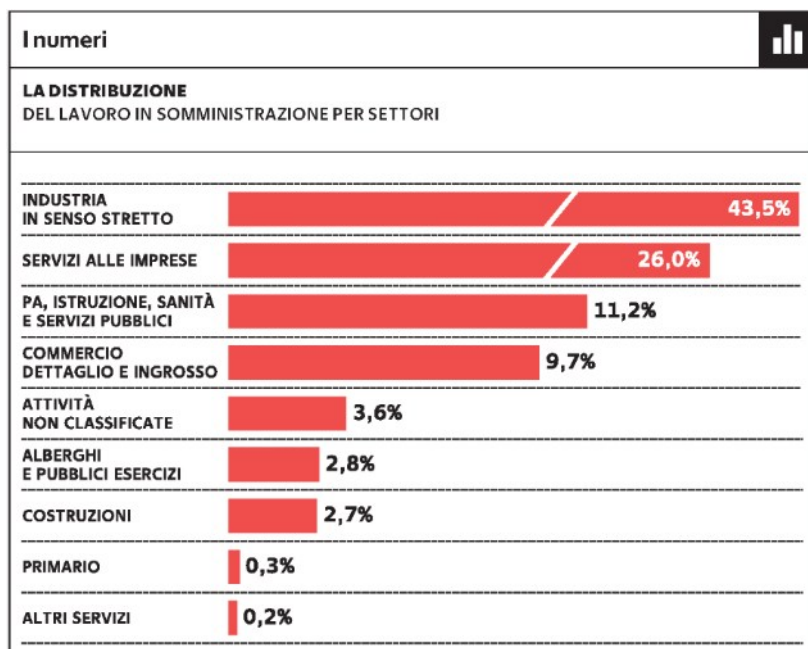
TREND RETRIBUTIVO

Dall'analisi de trend retributivo emerge una ulteriore evidenza di interesse. Il calo degli occupati (-6,7%) e ancor più quello delle ore lavorate (-8,7%) è decisamente superiore rispetto al calo delle retribuzioni complessivamente erogate, che è nell'ordine del -5,6%. Se ne deduce



agevolmente che la retribuzione media è cresciuta e da qui. Dalla crescita del valore del costo orario della prestazione media offerta dalle Agenzie si ricava che le qualifiche dei lavoratori in somministrazione sono mediamente più elevate che in passato. Oppure, detto altrimenti, che hanno resistito di più e meglio nel mondo del lavoro anche tramite Agenzie i lavoratori più competenti, più qualificati. Una ulteriore evidenza della rilevanza della formazione che è un vero e proprio fiore all'occhiello del settore, come viene riconosciuto sul piano internazionale. Il Fondo dedicato, infatti, FormaTemp, è governato da un ente bilaterale che tiene dentro **Assolavoro** e parte sindacale. E prevede precisi obblighi di placement per chi segue i percorsi formativi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



In un mercato del lavoro in continua evoluzione verso il digitale, il punto fermo resta però la persona