Trend di sviluppo della somministrazione in Italia. Alcune riflessioni alla luce dei dati Inps

I dati recentemente pubblicati dall'Inps **sull'andamento della somministrazione di manodopera evidenziano il numero di lavoratori somministrati occupati mensilmente nel quadriennio compreso tra il 2012 e il 2015, differenziandoli in base alla qualifica posseduta, con un *focus* specifico sulla totalità delle giornate lavorate retribuite nel 2015 per ciascuna categoria.**

I risultati dell'indagine statistica confermano, in generale, **il *trend* di crescita del settore nel suo complesso**, riflesso, peraltro, nelle note trimestrali pubblicate da Ebitemp (Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo), con un totale di 275.100 lavoratori assunti in media tramite agenzia nel 2015 contro i 210.741 nel 2012. **Tale tendenza, benché risulti costante di anno in anno e trasversale alle diverse qualifiche professionali considerate, presenta, in realtà, un diverso andamento per ciascuna categoria e a seconda del periodo dell'anno di riferimento.**

Sotto il primo profilo, è possibile osservare come dal 2012 al 2015 **il numero degli operai assunti tramite agenzia sia decisamente superiore rispetto a quello dei lavoratori somministrati con qualifiche diverse**, riflettendo la generale tendenza delle aziende utilizzatrici a ricorrere di norma all'istituto per far fronte ad un **fabbisogno occupazionale relativo a profili professionali con basse qualifiche.** Una tendenza, questa, che, alla luce dei dati pubblicati dall'Inps, sembrerebbe intensificarsi, con una media di 200.408 lavoratori nel 2015, rispetto ai 170.481 nel 2014 e 152.996 nel 2013.

Meno consistente, ma comunque significativo, è, per altro verso, l'incremento del numero di lavoratori assunti in somministrazione con funzioni impiegatizie, con una media di 59.372 e 61.207, rispettivamente nel 2012 e 2014, contro i 68.745 nel 2015. Sebbene i numeri rimangano comunque inferiori rispetto a quelli relativi al personale somministrato con la qualifica di operaio, sono tuttavia sintomatici di **una maggiore valorizzazione della somministrazione, rispetto al passato, anche per il reperimento sul mercato di profili specialistici e ad elevato contenuto professionale.**

Tuttavia, l'assunzione di personale tramite agenzia per le qualifiche più alte resta in ogni caso marginale, con una media di 146 e 27 lavoratori somministrati nel 2015, rispettivamente, con la qualifica di quadri e dirigenti, in linea con il *trend* degli anni precedenti. Tali numeri, oltre a confermare il predominante utilizzo dell'istituto per sopperire ad una domanda di fornitura immediata di manodopera per qualifiche basse, come sopra segnalato, rivelano, specularmente, **l'assenza di scelte funzionali alla costruzione di percorsi di carriera attraverso la somministrazione.**

Lo studio condotto da Naomi Shimizu in *Career Formation and Utilization of Temporary Agency Workers*, con riferimento ad un mercato geografico diverso, ma caratterizzato da *trend* simili nell'impiego dell'istituto, sottolinea, ad esempio, l'esistenza di una **correlazione tra la durata delle missioni e la tipologia di mansioni per le quali i lavoratori tramite agenzia vengono assunti.** In particolare, **insufficienti investimenti nella formazione** sarebbero determinati, e a loro volta, contribuirebbero ad alimentare l'utilizzo della somministrazione per la ricerca di profili professionali con basse qualifiche e per brevi periodi.

Nel caso italiano, è possibile constatare, pur sullo fondo di una parabola ascendente, un ***trend* negativo in alcuni periodi dell'anno**, segnatamente tra il mese di luglio e agosto e tra dicembre e gennaio, con lievi oscillazioni nel trimestre successivo all'estate, in particolare per le qualifiche di operaio e di impiegato.

Il dato è riconducibile, sul piano causale, alle **contrazioni fisiologiche del mercato nei periodi individuati, che possono essere aggravate da fattori eterogenei legati a crisi congiunturali o aziendali.** Tali variabili, che, soprattutto in alcuni settori più sensibili, come tipicamente quello edile, si traducono nella riduzione delle commesse per le aziende utilizzatrici o, più in generale, dei volumi di attività, **potrebbero anche non incidere sul numero di contratti stipulati e, di conseguenza, sulle rilevazioni rispetto al *trend* di crescita complessivo del settore, ma sulla durata delle singole missioni.**

Infatti, i dati Inps considerano il numero totale di lavoratori somministrati mensilmente nel quadriennio di riferimento, comprendendovi anche quelli impiegati in un mese in missioni di durata inferiore a trenta giorni, come si desume calcolando la media delle giornate

retribuite lavorate al mese dal personale somministrato nel 2015 per ciascuna qualifica. Pur rappresentando un dato inevitabilmente approssimativo, **è comunque significativo che tale media risulti più bassa per gli assunti con qualifica di operaio rispetto alle altre categorie, e aumenti in misura proporzionale per i lavoratori con qualifiche più alte**, con una maggiore esposizione, per i primi, al rischio di un'eccessiva segmentazione del percorso professionale e di esclusione dal mercato del lavoro nel lungo periodo.

In questa prospettiva, **l'opzione, da parte dell'agenzia, del contratto a tempo indeterminato, sulla base di una valutazione di opportunità effettuata caso per caso tenuto conto, tra l'altro, della concreta spendibilità delle competenze possedute dalla risorsa e della sostenibilità economica della scelta, potrebbe rivelarsi strategica per entrambe le parti**, anche nell'ottica della costruzione di percorsi di carriera realmente qualificanti. L'istituto soddisferebbe, infatti, l'esigenza di sicurezza dei lavoratori nei periodi di non lavoro in attesa di una nuova missione, durante i quali l'agenzia avrebbe la possibilità di realizzare **interventi di riqualificazione professionale programmatica, previa mappatura dei bisogni attuali e potenziali delle aziende,** con particolare riguardo ai settori con maggiori possibilità di ricollocazione.

Del resto, sul piano empirico, **l'aumento del numero di contratti a tempo indeterminato stipulati dalle agenzie sembrerebbe dirottare queste ultime verso nuovi spazi operativi oltre le logiche della flessibilità contrattuale**, in cui possa esprimersi quel ruolo propulsivo nel mercato del lavoro sul fronte delle politiche attive sollecitato dai recenti interventi legislativi. **L'affiancamento dei giovani nelle transizioni occupazionali nel mercato del lavoro costituisce una delle funzioni elettive in cui tale ruolo può declinarsi**.

In questa chiave prospettica va interpretata la **diffusione dell'apprendistato in somministrazione negli ultimi anni registrata dai dati Inps**, che fanno riferimento, per quanto non sia esplicitamente specificato, al solo apprendistato professionalizzante. A fronte di una media di soli 374 lavoratori impiegati con tale qualifica nel 2012, si è assistito ad un progressivo incremento delle assunzioni negli anni seguenti, fino ad approdare ad una media di 2248 apprendisti in somministrazione nel 2015.

Le variabili che hanno determinato la significativa diffusione dell'istituto negli ultimi anni sono molteplici, a partire dalle politiche incentivanti del governo, che hanno stimolato un maggiore interesse delle aziende verso l'apprendistato, fino alla definizione di un assetto regolatorio integrato dalle disposizioni legislative e da quelle della contrattazione collettiva. Sotto quest'ultimo aspetto, è sintomatico che **il picco nell'impiego di apprendisti in somministrazione si registri a partire dagli anni successivi al rinnovo nel 2014 del contratto collettivo applicato alle agenzie per il lavoro**, che, dedicando alla fattispecie una disciplina *ad hoc*, fornisce una cornice normativa abilitante ma, soprattutto, promozionale dell'istituto.

Le tendenze emergenti dalla lettura dei dati Inps, come sopra delineate, si insinuano nel solco di un più ampio ***trend* di crescita del settore della somministrazione registrato nell'ambito dei paesi europei** che, dal rapporto *The future of Work* redatto dalla *World Employment Confederation*, si prevede essere in espansione anche nei prossimi anni.

L'esigenza delle aziende di focalizzarsi sul *core business* e di esternalizzare la gestione delle risorse umane, dalla selezione di personale sempre più qualificato alla gestione vera e propria del rapporto di lavoro presidiato da un *corpus* normativo spesso alluvionale, **stimolerà un maggiore ricorso ai soggetti intermediari.** A questi ultimi, in particolare, è richiesto di rispondere ai bisogni del mercato attraverso la fornitura di lavoratori in possesso di competenze specifiche, **sopperendo, eventualmente, allo *skills mismatch* che impedisce il fluido funzionamento del processo di incontro tra domanda e offerta di manodopera, attraverso l'erogazione di servizi integrati tarati sulle peculiarità di ciascun settore**.

La riduzione della forbice tra il numero degli assunti tramite agenzia con qualifiche più basse e quelle impiegatizie, e l'aumento complessivo dei lavoratori somministrati per entrambe le categorie, sembrerebbe confortare un maggiore utilizzo dell'istituto oltre le logiche della flessibilità contrattuale, nell'ottica del reperimento di profili professionali specialistici. Per altro verso, **il rapido aumento degli apprendisti in somministrazione risponde all'esigenza**, sottolineata dalla stessa *World Employment Confederation*, **di implementare gli strumenti di**

ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, favorendone le prospettive occupazionali attraverso un percorso formativo.

Rimangono, tuttavia, alcune sfide aperte, come la capacità delle agenzie di attrarre e di fornire sul mercato lavoratori con qualifiche alte, prefigurando percorsi di carriera qualificanti all'interno del rapporto in somministrazione anche attraverso la leva della formazione nell'ottica dell'integrazione e/o aggiornamento delle competenze acquisite tra una missione e l'altra, con la salvaguardia, altresì, della continuità occupazionale delle risorse.

Arianna D'Ascenzo

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@a_dascenzo

Scarica il **PDF**