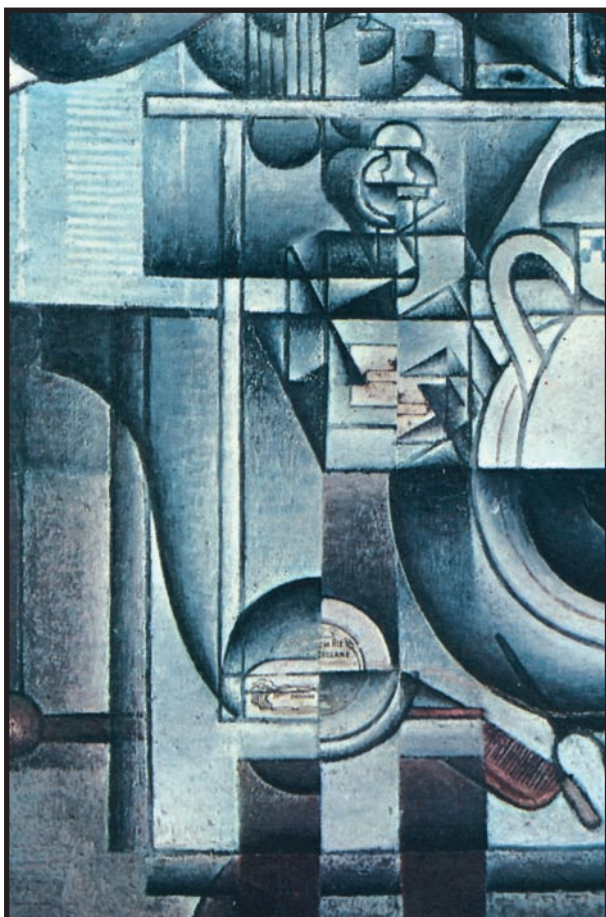


DALL'INTERINALE AI SERVIZI PER IL LAVORO

**Il comparto delle
agenzie per il lavoro**

**a cura di
Stefano Consiglio
Luigi Moschera**

FrancoAngeli



DALL'INTERINALE AI SERVIZI PER IL LAVORO

**Il comparto delle
agenzie per il lavoro**

**a cura di
Stefano Consiglio
Luigi Moschera**

FrancoAngeli

*In copertina: Juan Gris, Il lavabo, particolare, 1912 Parigi.
Collezione Viscontessa de Noailles.*

Copyright © 2008 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni specificate nel sito www.francoangeli.it

Indice

Prefazione , di <i>Enzo Mattina</i>	pag. 13
Premessa	» 16
Introduzione. Lo sguardo di insieme sul mercato	» 21

Parte prima Lo stato dell'arte

1. Le Agenzie per il lavoro in Italia e nel mondo	» 31
2. Le dinamiche evolutive nel comparto dalla sua nascita ad oggi	» 34
3. L'evoluzione del fatturato	» 41
4. Il tasso di concentrazione nel comparto e le quote di mercato	» 44
5. Le fusioni e le acquisizioni nel comparto	» 47
6. La forma giuridica, la sede legale e le filiali	» 51
7. I dipendenti delle Agenzie per il lavoro	» 58
8. Gli indicatori strutturali del comparto	» 60

Parte seconda Le prospettive del comparto

9. Le prospettive di sviluppo delle agenzie nel prossimo biennio	» 65
10. Le dinamiche evolutive nei comportamenti strategici ed organizzativi	» 73

Parte terza
Le performance del comparto

11. Le performance economico-finanziarie del comparto	pag. 79
11.1 L'identificazione dell'universo di riferimento	» 79
11.2 La struttura del conto economico del comparto	» 80
11.3 La struttura patrimoniale del comparto	» 86
11.4 L'analisi per indici del comparto	» 87
12. Il confronto delle performance economico-finanziarie dei cluster dimensionali	» 95
12.1 L'identificazione dei cluster dimensionali	» 95
12.2 La struttura dei conti economici dei cluster a confronto	» 96
12.3 La struttura degli stati patrimoniali dei cluster a confronto	» 100
12.4 Le analisi della redditività dei cluster a confronto	» 101
13. La valutazione delle Agenzie per il lavoro	» 102
13.1 La definizione dei criteri per il rating delle Agenzie per il lavoro	» 102
13.2 L'analisi degli indicatori di valutazione delle Agenzie per il lavoro	» 105
13.3 Il rating delle Agenzie per il lavoro	» 109
13.4 Le caratteristiche delle agenzie "best performer"	» 110
14. Le performance economico-finanziarie dei cluster	» 114
14.1 L'analisi del cluster delle agenzie "grandi"	» 114
14.2 L'analisi del cluster delle agenzie "medio-grandi"	» 119
14.3 L'analisi del cluster delle agenzie "medie"	» 124
14.4 L'analisi del cluster delle agenzie "piccole"	» 129
14.5 L'analisi del cluster delle agenzie "micro"	» 134

Allegati

1. Le agenzie che hanno partecipato all'indagine	» 141
2. La metodologia di indagine dei bilanci	» 143
3. Glossario dei termini tecnici	» 149
4. Elenco delle agenzie incluse nell'indagine dei bilanci	» 151

Indice delle tavole

Premessa

<i>Tav. I – Le fonti informative dell’analisi di bilancio</i>	pag. 19
---	---------

Introduzione Lo sguardo di insieme sul mercato

<i>Tav. I – Il tasso di penetrazione del lavoro in somministrazione nel mondo</i>	» 22
<i>Tav. II – Il confronto dei principali indicatori</i>	» 26
<i>Tav. III – La valutazione di sintesi di alcuni indicatori del settore</i>	» 27

Parte Prima Lo stato dell’arte

1. Le Agenzie per il lavoro in Italia e nel mondo

<i>Tav. 1.1 – Il lavoro temporaneo in Europa, Usa e Giappone (dati 2006)</i>	» 31
<i>Tav. 1.2 – Il lavoro temporaneo in Europa, Usa e Giappone. Alcuni indicatori (dati 2006)</i>	» 32

2. Le dinamiche evolutive nel comparto dalla sua nascita ad oggi

<i>Tav. 1.3 – L’evoluzione nel comparto dal 1998 ad oggi</i>	» 35
<i>Tav. 1.4 – Le agenzie costituite entro il 1998</i>	» 36
<i>Tav. 1.5 – Le agenzie costituite nel periodo 1999-2002</i>	» 36
<i>Tav. 1.6 – Le agenzie costituite nel periodo 2003-2007</i>	» 37
<i>Tav. 1.7 – Le agenzie uscite per acquisizione 2001-2007</i>	» 37
<i>Tav. 1.8 – Le agenzie cessate 2003-2007</i>	» 38
<i>Tav. 1.9 – I cambiamenti nella ragione sociale</i>	» 39
<i>Tav. 1.10 – Le agenzie del comparto nel 2007 (novembre)</i>	» 40

3. L'evoluzione del fatturato

<i>Tav. 1.11 – L'evoluzione del fatturato dal 1998 al 2006</i>	pag.	41
<i>Tav. 1.12 – Le classi dimensionali di agenzie e fatturato</i>	»	43

4. Il tasso di concentrazione nel comparto e le quote di mercato

<i>Tav. 1.13 – L'evoluzione delle quote di mercato 1998-2000 – prime 10 agenzie (valori %)</i>	»	45
<i>Tav. 1.14 – L'evoluzione delle quote di mercato 2001-2003 – prime 10 agenzie (valori %)</i>	»	45
<i>Tav. 1.15 – L'evoluzione delle quote di mercato 2004-2006 – prime 10 agenzie (valori %)</i>	»	46
<i>Tav. 1.16 – Il tasso di concentrazione per fatturato, prime 3 e 5 agenzie 1998-2006</i>	»	46

5. Le fusioni e le acquisizioni nel comparto

<i>Tav. 1.17 – L'evoluzione delle quote di mercato 2000-2001 – prime 10 agenzie/gruppi (valori %)</i>	»	48
<i>Tav. 1.18 – L'evoluzione delle quote di mercato 2002-2003 – prime 10 agenzie/gruppi (valori %)</i>	»	49
<i>Tav. 1.19 – L'evoluzione delle quote di mercato 2004-2005 – prime 10 agenzie/gruppi (valori %)</i>	»	49
<i>Tav. 1.20 – L'evoluzione delle quote di mercato 2006 – prime 10 agenzie/gruppi (valori %)</i>	»	50

6. La forma giuridica, la sede legale e le filiali

<i>Tav. 1.21 – La forma giuridica delle agenzie dal 2003 al settembre 2007</i>	»	51
<i>Tav. 1.22 – La distribuzione territoriale delle sedi legali 2003- 2007</i>	»	52
<i>Tav. 1.23 – L'evoluzione nel numero di filiali dal 1998 al 2007</i>	»	52
<i>Tav. 1.24 – La distribuzione regionale delle filiali al 2003 e al 2007</i>	»	53
<i>Tav. 1.25 – La distribuzione per macro area delle filiali 2003 e 2007</i>	»	54
<i>Tav. 1.26 – La concentrazione territoriale delle prime 20 agenzie (per numero di filiali)</i>	»	54
<i>Tav. 1.27 – La distribuzione in classi delle agenzie per numero di filiali 2003 e 2007</i>	»	56

<i>Tav. 1.28 – Il numero di agenzie per aree coperte 2003 e 2007</i>	pag.	56
<i>Tav. 1.29 – La distribuzione del numero di filiali del 2007 per approccio territoriale</i>	»	57
<i>Tav. 1.30 – La distribuzione del numero di filiali del 2003 per approccio territoriale</i>	»	57

7. I dipendenti delle agenzie per il lavoro

<i>Tav. 1.31 – L'evoluzione nel numero di dipendenti diretti dal 1998 al 2006</i>	»	58
<i>Tav. 1.32 – I tassi di crescita di dipendenti e fatturato a confronto dal 1998 al 2006</i>	»	59
<i>Tav. 1.33 – I dipendenti per classi dimensionali di agenzie</i>	»	59

8. Gli indicatori strutturali del comparto

<i>Tav. 1.34 – Il fatturato medio per addetto dal 1998 al 2006</i>	»	60
<i>Tav. 1.35 – Il fatturato medio per addetto per classi di fatturato 2003</i>	»	61
<i>Tav. 1.36 – Il fatturato medio per addetto per classi di fatturato 2006</i>	»	61
<i>Tav. 1.37 – Il fatturato medio per filiale dal 1998 al 2006</i>	»	61
<i>Tav. 1.38 – Il numero di addetti medio per filiale dal 1998 al 2006</i>	»	62

Parte seconda

Le prospettive del comparto

9. Le prospettive di sviluppo delle agenzie nel prossimo biennio

<i>Tav. 2.1 – Le prospettive di crescita della domanda</i>	»	66
<i>Tav. 2.2 – Le strategie di sviluppo</i>	»	67
<i>Tav. 2.3 – Le percezioni del mark up attuale</i>	»	68
<i>Tav. 2.4 – L'evoluzione nei mark up</i>	»	69
<i>Tav. 2.5 – Il tasso di concentrazione del comparto</i>	»	70
<i>Tav. 2.6 – L'evoluzione dei nuovi ingressi nel comparto</i>	»	70
<i>Tav. 2.7 – L'evoluzione delle uscite dal comparto</i>	»	71
<i>Tav. 2.8 – L'evoluzione del fenomeno delle fusioni/ acquisizioni</i>	»	71
<i>Tav. 2.9 – L'evoluzione sul fenomeno degli accordi/alleanze</i>	»	72

10. Le dinamiche evolutive nei comportamenti strategici e organizzativi

<i>Tav. 2.10 – Le strategie di sviluppo delle agenzie</i>	pag.	73
<i>Tav. 2.11 – Le strategie di copertura territoriale</i>	»	74
<i>Tav. 2.12 – La quotazione in borsa</i>	»	74
<i>Tav. 2.13 – Il grado di diversificazione delle agenzie</i>	»	75
<i>Tav. 2.14 – Il grado di specializzazione delle agenzie</i>	»	76

Parte terza

Le performance del comparto

11. Le performance economico-finanziarie del comparto

<i>Tav. 3.1 – La distribuzione per classi di fatturato delle agenzie incluse nell’universo</i>	»	80
<i>Tav. 3.2 – La crescita del fatturato dei cluster (anno 2006)</i>	»	81
<i>Tav. 3.3 – La struttura dei costi negli anni 2001-2006</i>	»	81
<i>Tav. 3.4 – L’incidenza del costo del lavoro somministrato e di struttura (anni 2003-2006)</i>	»	82
<i>Tav. 3.5 – La struttura del conto economico riclassificato del comparto</i>	»	85
<i>Tav. 3.6 – La struttura dello stato patrimoniale riclassificato</i>	»	87
<i>Tav. 3.7 – L’andamento del Roe del comparto</i>	»	88
<i>Tav. 3.8 – I valori massimi, minimi e medi del Roe del comparto</i>	»	89
<i>Tav. 3.9 – L’analisi del Roe distinto per azienda</i>	»	89
<i>Tav. 3.10 – La ripartizione dimensionale delle agenzie che presentano un Roe superiore al 15%</i>	»	90
<i>Tav. 3.11 – L’andamento del Roi del comparto</i>	»	90
<i>Tav. 3.12 – L’analisi del Roi distinto per agenzia</i>	»	91
<i>Tav. 3.13 – Gli indici di composizione degli impieghi</i>	»	91
<i>Tav. 3.14 – Gli indici di composizione delle fonti</i>	»	92
<i>Tav. 3.15 – I margini di struttura del comparto</i>	»	92
<i>Tav. 3.16 – Gli indici di autonomia finanziaria</i>	»	93
<i>Tav. 3.17 – La rotazione ed il tempo medio di incasso dei crediti commerciali</i>	»	93
<i>Tav. 3.18 – Gli indici finanziari</i>	»	94

12. Il confronto delle performance economico-finanziarie dei cluster dimensionali

<i>Tav. 3.19 – Le caratteristiche dei cluster dimensionali del comparto</i>	pag. 95
<i>Tav. 3.20 – La struttura dei conti economici percentualizzati dei singoli cluster (anno 2006)</i>	» 99
<i>Tav. 3.21 – La struttura degli stati patrimoniali percentualizzati dei singoli cluster (anno 2006)</i>	» 100
<i>Tav. 3.22 – Gli indici di redditività dei cluster a confronto (anno 2006)</i>	» 101

13. La valutazione delle Agenzie per il lavoro

<i>Tav. 3.23 – Le classi per il rating delle Agenzie per il lavoro (anno 2006)</i>	» 104
<i>Tav. 3.24 – La redditività del capitale proprio (Roe)</i>	» 105
<i>Tav. 3.25 – La redditività del capitale investito (Roi)</i>	» 106
<i>Tav. 3.26 – La redditività delle vendite (Ros)</i>	» 106
<i>Tav. 3.27 – Il rapporto tra indebitamento e patrimonio netto</i>	» 107
<i>Tav. 3.28 – La produttività del capitale investito (Turnover)</i>	» 108
<i>Tav. 3.29 – Il fatturato per addetto</i>	» 108
<i>Tav. 3.30 – La crescita del fatturato nel 2006</i>	» 108
<i>Tav. 3.31 – Il rating delle Agenzie per il lavoro distinto per classi dimensionali (anno 2006)</i>	» 109
<i>Tav. 3.32 – Il rating delle Agenzie per il lavoro distinto per classi dimensionali (anno 2005)</i>	» 109
<i>Tav. 3.33 – L'incidenza delle agenzie best performer sul fatturato (dati 2006 in migliaia di euro)</i>	» 110
<i>Tav. 3.34 – Le agenzie best performer 2004-2006</i>	» 110
<i>Tav. 3.35 – Il conto economico delle agenzie best performer a confronto con quello del comparto</i>	» 112
<i>Tav. 3.36 – Gli indicatori finanziari delle agenzie best performer</i>	» 112
<i>Tav. 3.37 – Lo stato patrimoniale percentualizzato delle agenzie best performer a confronto con quello del comparto (anno 2006)</i>	» 113

14. Le performance economico-finanziarie dei cluster

<i>Tav. 3.38 – Le caratteristiche delle agenzie grandi</i>	» 114
--	-------

<i>Tav. 3.39 – Le agenzie grandi</i>	pag.	114
<i>Tav. 3.40 – Gli indicatori di valutazione delle agenzie grandi</i>	»	114
<i>Tav. 3.41 – Le caratteristiche delle agenzie medio-grandi</i>	»	119
<i>Tav. 3.42 – Le agenzie medio-grandi</i>	»	120
<i>Tav. 3.43 – Gli indicatori di valutazione delle agenzie medio-grandi</i>	»	120
<i>Tav. 3.44 – Le caratteristiche delle agenzie medie</i>	»	124
<i>Tav. 3.45 – Le agenzie medie</i>	»	124
<i>Tav. 3.46 – Gli indicatori di valutazione delle agenzie medie</i>	»	125
<i>Tav. 3.47 – Le caratteristiche delle agenzie piccole</i>	»	129
<i>Tav. 3.48 – Le agenzie piccole</i>	»	129
<i>Tav. 3.49 – Gli indicatori di valutazione delle agenzie piccole</i>	»	130
<i>Tav. 3.50 – Le caratteristiche delle agenzie micro</i>	»	134
<i>Tav. 3.51 – Le agenzie micro</i>	»	134
<i>Tav. 3.52 – Gli indicatori di valutazione delle agenzie micro</i>	»	136

Allegati

1. Le agenzie che hanno partecipato all'indagine

2. La metodologia di indagine dei bilanci

<i>Tav. 1 – Lo stato patrimoniale riclassificato</i>	»	143
<i>Tav. 2 – Il conto economico riclassificato</i>	»	145
<i>Tav. 3 – Gli indici di bilancio impiegati nell'analisi</i>	»	146

3. Glossario dei termini tecnici

4. Elenco delle agenzie incluse nell'indagine dei bilanci

<i>Tav. 1 – Le Agenzie per il lavoro: elenco delle agenzie operative</i>	»	151
<i>Tav. 2 – Le Agenzie per il lavoro: elenco dei bilanci reperiti</i>	»	153
<i>Tav. 3 – Le Agenzie per il lavoro: elenco dei bilanci esaminati</i>	»	155
<i>Tav. 4 – Le Agenzie per il lavoro escluse dall'indagine</i>	»	157

Prefazione

I professori Stefano Consiglio e Luigi Moschera hanno cominciato ad occuparsi delle Società di fornitura di lavoro temporaneo nel 2001 con la pubblicazione di un rapporto per i tipi di Franco Angeli. Successivamente, nel 2005, su incarico dell'Osservatorio Centro studi di Ebitemp/Formatemp, hanno realizzato uno studio, pubblicato da Il Sole 24 ore, su organizzazione, regolazione e competitività delle Agenzie per il lavoro, dopo la riforma del 2003.

La completezza di quei lavori e la conoscenza maturata hanno indotto l'Osservatorio a commissionargli anche nel 2007 un nuovo rapporto sul settore, la cui pubblicazione abbiamo affidato all'editore Franco Angeli.

L'intento è di dare continuità annuale a un approfondimento, ad opera degli stessi studiosi, sull'evoluzione dei soggetti giuridici che gestiscono la somministrazione di lavoro e dell'impatto di questa particolare forma d'impiego sull'economia del Paese e sul mercato del lavoro.

Nella Prefazione al rapporto del 2005 rimarcaì che "il settore *aveva* subito i contraccolpi di una situazione economica nazionale in ristagno ormai da molti anni, ma non si *era* chiuso a riccio. Al contrario, *aveva* continuato a crescere e ad investire; *aveva* sostenuto, per quel che poteva, l'apparato produttivo del Paese, subendo ritardi nei pagamenti e sacrificando i margini. Nessun lavoratore impiegato dalle Agenzie, per altro verso, *aveva* subito ritardi, riduzioni o perdite di salari e contribuzioni; fatto questo meritevole di attenzione in un arco temporale in cui il ricorso alla Cig e alla mobilità *aveva* avuto una crescita esponenziale, con effetti sulle condizioni sociali dei singoli e sull'andamento dei consumi. Possiamo ben dire che il lavoro discontinuo tramite Agenzia, pur con i suoi limiti, *aveva* svolto una funzione anticiclica. Il che non è poco, se consideriamo che nel solo 2004 sono stati erogati salari per 2.337 milioni di euro, cui vanno aggiunte le contribuzioni previdenziali e quelle per la formazione".

Nel rapporto attuale che considera gli anni 2005 e 2006 troviamo una situazione del tutto diversa.

Le Agenzie hanno raggiunto una loro maturità organizzativa, economica e finanziaria e si propongono nel contesto economico nazionale come attori nella gestione globale delle problematiche relative all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, su cui gravano da anni fattori strutturali di divergenza: un sistema scolastico che dispensa troppi diplomi e poco sapere, una formazione professionale clientelare e burocratica, la mancanza totale di sedi e tecniche credibili di orientamento, la vigenza di un sistema di protezione sociale disuguagliante, complesso e tutto basato su modesti sostegni assistenziali.

Con 9.500 dipendenti diretti e 2.692 filiali localizzate sull'intero territorio nazionale hanno dato vita ad una rete capillare in grado di intercettare e mettere in contatto aziende e lavoratori che, ove la rete non esistesse, avrebbero pochissime possibilità di reciproca conoscenza con evidenti ricadute negative economiche e sociali.

Il fatturato raggiunto nel 2006 è stato di 5,6 miliardi di euro, che non è poca cosa, soprattutto se si considera che per l'89% è composto da costo del lavoro, vale a dire da redditi, che tra l'altro hanno generato gettito fiscale, e da contribuzioni.

L'occupazione generata sempre nel 2006 è pari a 160.000 unità fte (*full time equivalent*).

La redditività del comparto che nel precedente rapporto appariva debolissima, tanto da far sorgere seri dubbi sulla sua possibilità di tenuta nel tempo, è tornata positiva e ciò è motivo di serenità per gli investitori che vi hanno profuso risorse finanziarie e impegno organizzativo, per chi vi lavora stabilmente, per chi vi viene coinvolto per periodi brevi.

D'altro canto, è corretto rilevare che ha concorso al suo assestamento anche il rapporto tra l'Associazione delle Agenzie (Assolavoro) e le Organizzazioni sindacali (Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil), che hanno saputo tener viva una negoziazione collaborativa da cui è nata e si è consolidata l'esperienza dei due enti bilaterali del comparto, Formatemp ed Ebitemp, che rappresentano una particolarità nel contesto delle iniziative bilaterali esistenti in Italia e che hanno concorso alla valorizzazione dell'unica forma di flessibilità socialmente sostenibile prevista dal nostro ordinamento.

Formatemp ha erogato formazione di base, professionale, continua, sempre finalizzata ad un impiego immediato, per 341.762.859 euro nell'arco di tempo 2004/2006, coinvolgendo 598.592 lavoratori; il tutto senza che lo Stato o un qualsiasi altro ente pubblico spendessero un solo centesimo.

Ebitemp, per parte sua, negli anni 2003/2006 ha garantito prestiti per 6.437.370 euro in favore di 3.195 richiedenti e integrato, nel periodo 2002/2007, il reddito in presenza di infortuni a favore di 2.036 persone per

3.301.383 euro; ha altresì assicurato assistenza sanitaria integrativa, inserendo i lavoratori nel circuito di una nuova mutualità, senza alcun costo individuale.

Sempre questi due Enti, attraverso il loro Osservatorio-Centro studi stanno compiendo uno sforzo sistematico per rendere trasparenti i dati sociali ed economici che interessano il comparto promuovendo studi, ricerche, approfondimenti, di cui non c'è pari in nessun altro settore del mondo della produzione e dei servizi.

A conti fatti il lavoro in somministrazione sta facendo la sua parte nei processi incerti e contraddittori che interessano le dinamiche economiche e sociali del Paese. Peccato che non riesca a crescere quanto potrebbe per la difficoltà di portare il numero dei suoi occupati oltre l'1% scarso del totale degli occupati nazionali, a fronte del 4,5% della Gran Bretagna, del 2,5% dell'Olanda, del 2,4% della Francia, dell'1,2% della Germania, dell'1,5% dell'Austria, del 2,1% del Belgio.

Purtroppo deve fare i conti con le tante fattispecie di rapporti di lavoro parasubordinato, forme di precariato legali, ma a ridotta tutela salariale, e con la concorrenza tutt'altro che leale e legale della maggior parte degli appalti, specie se gestiti da false cooperative.

Vero è che un dibattito confuso sulla precarietà, nel mettere in un unico calderone un fenomeno che ha molte, troppe, diversificazioni all'interno, finisce per avvantaggiare le forme di flessibilità a bassa tutela e a costi aleatori a danno della somministrazione, che configura una flessibilità a tutela piena, trasparente e, soprattutto, in grado di evolvere in strumento di accompagnamento del lavoratore lungo il percorso della stabilizzazione lavorativa. Una prospettiva questa che, come documenta il rapporto, amministratori e dirigenti interpellati considerano già acclarata e ancor più concretamente praticabile nel tempo in forza della loro determinazione di attribuire alle Agenzie il ruolo di gestori di servizi per il lavoro, ben più ambizioso e complesso di quello di semplici fornitori di prestazioni a tempo.

Enzo Mattina
Presidente di Ebitemp

Premessa

Il II Rapporto sull'evoluzione del settore delle Agenzie per il lavoro italiane intende proseguire l'attività di analisi e monitoraggio sull'andamento del comparto avviata con la realizzazione dello studio promosso da E.Bi. Temp e Forma.Temp, nel corso del 2004 che ha portato alla pubblicazione del testo *Le Agenzie per il lavoro – Organizzazione, regolazione, competitività* edito dal Sole 24 Ore.

L'obiettivo del II Rapporto sull'evoluzione delle Agenzie per il lavoro italiane è triplice e consiste:

- in primo luogo, nel compiere un aggiornamento sull'assetto del comparto (numero di operatori, nuovi ingressi, operazioni di acquisizione e uscite), sul grado di concentrazione del settore, sull'andamento delle quote di mercato, dei dipendenti e delle filiali;
- in secondo luogo, nel fornire un approfondimento sulle prospettive di sviluppo del comparto analizzate sulla base delle percezioni del management delle principali agenzie per il lavoro operanti in Italia;
- in terzo luogo, nell'analizzare l'andamento delle *performance* economico-finanziarie del comparto delle agenzie per il lavoro, evidenziando le dinamiche congiunturali, i principali andamenti del mercato ed i fattori che condizionano il successo aziendale. L'indagine intende, inoltre, analizzare il rapporto tra le *performance* delle imprese e la dimensione aziendale, allo scopo di fornire alle agenzie presenti nel comparto un utile riferimento per valutare le proprie *performance* e la propria struttura economico-finanziaria con quelle dei competitors dimensionalmente simili (*benchmark*).

Nella prima parte del rapporto è presentato, quindi, lo stato dell'arte del comparto evidenziando: le dinamiche evolutive, l'evoluzione del fatturato, il tasso di concentrazione e le quote di mercato, le operazioni di acquisizione realizzate, la forma giuridica, le filiali ed il numero di dipendenti.

Nella seconda parte, invece, sono illustrate le prospettive di sviluppo del comparto ed in particolare della domanda, dell'assetto dell'offerta, degli approcci strategici ed organizzativi delle agenzie.

Le prime due parti del rapporto sono state realizzate utilizzando sia fonti indirette che dirette. Le principali fonti indirette a cui si è fatto riferimento sono state i bilanci delle agenzie ed i siti internet principalmente utilizzati per quantificare il numero di filiali.

Per completare il quadro delle informazioni necessarie è stata realizzata un'indagine sul campo, svolta nel corso del 2007, che ha coinvolto tutte le agenzie operanti in Italia.

Alle agenzie è stato inviato, via mail, un questionario composto da due parti: la prima finalizzata a raccogliere informazioni di tipo quantitativo, la seconda diretta a cogliere le percezioni del management delle agenzie sulle prospettive di sviluppo del comparto. Per aumentare la partecipazione tutte le agenzie sono state contattate telefonicamente diverse volte per sollecitare la risposta e per offrire assistenza.

Al termine dell'indagine le agenzie che hanno partecipato sono trentuno¹ ed in termini di fatturato controllano più del 77% del mercato.

L'indagine è stata completata con l'effettuazione di interviste fatte ai vertici delle 31 agenzie che hanno partecipato all'analisi.

La terza parte del rapporto è stata realizzata utilizzando le informazioni assunte dai bilanci depositati presso il registro delle imprese e si riferiscono alle annualità 2004-2006.

Per valutare le *performance* del settore è stato utilizzato lo strumento dell'analisi di bilancio per indici. Si è proceduto alla riclassificazione dei bilanci delle singole società per ottenere una visione più completa delle dinamiche economico-finanziarie del comparto.

I criteri di riclassificazione adottati sono stati: per lo Stato Patrimoniale il metodo finanziario; per il Conto Economico quello a valore aggiunto².

Dalla riclassificazione dei bilanci delle singole società è stata determinata, in termini medi e per ciascun anno di indagine, la struttura del reddito e del capitale del comparto al fine di evidenziare quelli che sono gli aggregati economico-patrimoniali e finanziari peculiari del settore. Per valutare l'andamento del settore, nei diversi anni di indagine, sono stati determinati, sulla base dei bilanci riclassificati, gli indici misuratori delle *performance* reddituali e finanziario-patrimoniali del comparto.

¹ Nell'allegato 1 sono elencate le agenzie che hanno partecipato all'indagine sul campo.

² Nell'allegato 2 è illustrata la metodologia di analisi utilizzata mentre nell'allegato 3 è presentata una tabella esplicativa di tutti i termini tecnici adottati.

Lo studio delle *performance* economico-finanziarie è stato sviluppato in più fasi, così sintetizzabili:

- nella *prima fase* del lavoro sono stati acquisiti i bilanci delle società presenti nel comparto per gli esercizi 2004-2006 (nell'allegato 4 sono indicati in dettaglio i bilanci reperiti per ciascun anno di indagine) e sono stati riclassificati secondo la metodologia indicata nell'allegato 2, anche sulla base delle informazioni reperite nei documenti di accompagnamento al bilancio. I bilanci reperiti (66 su 73 per il 2004, 72 su 79 per il 2005 e 72 su 83 per il 2006) hanno rappresentato l'universo complessivo del settore in esame³. Per l'annualità 2006, tra i 72 bilanci reperiti, sono stati selezionati i bilanci di 52 società (nel 2004 e nel 2005 i bilanci analizzati erano 49), che hanno costituito il complesso delle agenzie analizzate denominato "universo di riferimento" o "comparto". Le 20 società escluse rappresentano circa il 3,8% dei ricavi dell'universo complessivo. Le ragioni che hanno comportato l'esclusione di tali società dall'analisi sono imputabili alla mancanza di specifiche informazioni relative ad alcuni elementi fondamentali (ad esempio i costi del personale), ed all'esistenza di eventi extra-gestionali che inficiavano le *performance* in esame. In ogni caso le agenzie esaminate rappresentano circa il 96% del totale dei ricavi dell'intero mercato (95,6% nel 2005);
- nella *seconda fase* dello studio sono state analizzate le *performance* economico-finanziarie dell'universo di riferimento con l'ausilio dell'analisi per indici;
- nella *terza fase* sono stati individuati 5 cluster dimensionali per i quali si è proceduto all'analisi settoriale e sono state esaminate le principali differenze negli indici tra i diversi cluster;
- nella *quarta fase* sono stati preliminarmente individuati degli indicatori di *performance* (*Key Performance Indicator - Kpi*), a cui è stato attribuito un valore per assegnare un rating ad ogni singola agenzia, e successivamente sono state identificate le agenzie considerate *best performer*, cioè che presentano un *rating* elevato e si è proceduto alla loro analisi.

La terza parte del rapporto di ricerca si articola, quindi, nel seguente modo:

- nel capitolo 11 è presentata l'analisi economico-finanziaria e patrimoniale del comparto nel suo insieme, con l'individuazione dei principali indicatori di *performance*;

³ Le 11 agenzie di cui non è stato possibile reperire il bilancio del 2006 sono: Area Job SpA, Initalia SpA; In Lavoro SpA; Interitalia SpA; La Dominus SpA; Marvecs Srl; Nuove Frontiere Lavoro SpA; Punto.Lavoro SpA; Select SpA; Seon SpA; Aizoon Srl.

- nel capitolo 12 sono presentati i risultati di un confronto delle analisi economico-finanziaria e patrimoniale di cinque cluster dimensionali in cui sono state distinte le agenzie (società “micro”, “piccole”, “medie”, “medio-grandi” e “grandi”);
- nel capitolo 13 sono illustrati i risultati di un’analisi tesa a fornire un “rating” delle singole agenzie sulla base di sette indicatori chiave (*Key Performance Indicator*) e sono analizzate le principali caratteristiche delle agenzie considerate “*best performer*”;
- nel capitolo 14 sono, infine, presentati i dati dell’analisi economico-finanziaria e patrimoniale dei diversi cluster dimensionali analizzati ed alcune considerazioni sintetiche su ognuno di essi.

Il rapporto si conclude con cinque allegati: il primo in cui sono elencate le società che hanno partecipato all’indagine sul campo, il secondo in cui è illustrata la metodologia di indagine utilizzata; il terzo che presenta un glossario dei termini tecnici utilizzati e il quarto in cui è riportato l’elenco delle agenzie incluse nella ricerca economico-finanziaria.

Tav. I – Le fonti informative dell’analisi di bilancio

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Società operative	66	70	65	73	79	83
Bilanci reperiti	59	66	64	66	72	72
Bilanci analizzati (universo di riferimento)	44	50	48	49	49	52

La ricerca è stata realizzata sotto il coordinamento scientifico e la diretta responsabilità del Prof. Stefano Consiglio (ordinario di Organizzazione Aziendale – Università degli Studi di Napoli Federico II) e del Prof. Luigi Moschera (straordinario di Organizzazione Aziendale – Università degli Studi di Napoli Parthenope). La terza parte del rapporto è stata realizzata in collaborazione con il dott. Francesco Cirillo ed il dott. Fabrizio Ferrentino. Gli autori del rapporto ringraziano per il loro pregevole e fattivo contributo la dott.ssa Paola Consiglio (che ha curato i paragrafi 2 e 5 della parte prima) e la dott.ssa Concetta Leonetti.

Si desidera ringraziare per la loro opera di indirizzo e di supervisione i membri della Commissione direttiva dell’Osservatorio Centro Studi di Ebitemp: Vincenzo Mattina, Raffaele De Luca Tamajo, Luciano Silvestri, Franco Raffo, Gianni Bocchieri, Agostino Di Maio, Franco Salvaggio, Pasquale Inglisano, Carmelo Prestileo, Filomena Trizio. Per i loro preziosi e costanti suggerimenti si ringraziano, inoltre, Lisa Cecchi e Antonio Ruda di Ebitemp.