

Risorse Umane. Sostegno al reddito e formazione: scatta la fase operativa per il pacchetto anti-disoccupazione inserito nella Finanziaria 2010

Pronto intervento per trovare lavoro

Rafforzate le misure per il reinserimento dei cassintegrati - Rivisti identità e incentivi

PAGINA A CURA DI

Massimiliano Del Barba

■ Sostegno al reddito, ma anche formazione e aggiornamento. È fitto il pacchetto welfare messo a punto dal ministro Maurizio Sacconi e inserito nel testo della Finanziaria 2010. Un dispositivo di "pronto soccorso" che prevede, oltre al raddoppio dell'una tantum per i collaboratori a progetto, alla proroga degli ammortizzatori sociali in deroga, alle facilitazioni per l'apprendistato e alla prolungamento dei termini di detassazione del salario di produttività, tutta una serie di misure dedicate ai lavoratori colpiti più violentemente dalle ripercussioni sui livelli occupazionali provocate dalla crisi economica.

A cominciare dagli incentivi per la ricollocazione di disoccupati e cassintegrati e dalla portabilità dell'indennità di disoccupazione in favore del datore di lavoro che assume un disoccupato. Il ministero del Lavoro ha innanzitutto cercato di semplificare i requisiti di accesso all'indennità di disoccupazione: per allargare la platea di aventi diritto, da quest'anno, infatti, verranno computati anche i giorni lavorativi svolti nel periodo precedente sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto nella misura massima di tredici settimane.

A ciò si aggiungono premi e incentivi per il ricollocamento di lavoratori disoccupati, cassintegrati e lavoratori svantaggiati. Alle agenzie per il lavoro è stato quindi riconosciuto un bonus per ogni lavoratore intermedio assunto con un contratto di lavoro dipendente.

Nello specifico, il bonus sarà di 1.200 euro per ogni lavoratore svantaggiato assunto con contratto a tempo indeterminato o a termine di durata non inferiore a due anni, di 800 euro se assunto con un contratto a termine di durata tra uno e due anni e da 2.500 a 5mila euro se disabile e assunto con contratto a tempo indeterminato, di inserimento al lavoro o a termine non inferiore a dodici mesi.

Altra novità riguarda la porta-

bilità della indennità di disoccupazione. I datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato i lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione potranno così beneficiare di un incentivo pari alla indennità spettante al lavoratore

LE AZIONI

Importante il ruolo dei fondi interprofessionali. Progetti specifici da Lombardia, Lazio, Piemonte e Veneto

ULTRACINQUANTENNI

Tra le novità, previste in via sperimentale riduzioni contributive per le imprese che assumono dipendenti over 50

nel limite di spesa del trattamento e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate.

In via sperimentale e per il solo 2010 la Finanziaria riconosce infine una serie di riduzioni contributive alle aziende che assumeranno disoccupati ultracinquantenni.

Nella partita sono entrati anche i fondi interprofessionali, i quali già a partire dal 2009 hanno pubblicato una serie di bandi rivolti in maniera specifica al sostegno e alla ricollocazione dei lavoratori licenziati a seguito di crisi e processi di ristrutturazione aziendale.

«L'esigenza di contribuire in maniera concreta al sostegno delle aziende in crisi e dei loro lavoratori in difficoltà», spiega Emanuela Franceschelli, ricercatrice dell'Area Formazione dell'Isfol - ha trovato risposta in molti fondi, che si sono subito attivati con una serie di iniziative. Innanzitutto è stata eliminata la quota di cofinanziamento per il Conto formazione, alleggerendo in questo modo le aziende da un onere oggi da molti considera-

to insostenibile.

Nel 2009, complessivamente, sono stati stanziati a sostegno della crisi 44 milioni di euro attraverso la pubblicazione di specifici avvisi dedicati ai lavoratori in cassa integrazione». Per il 2010, nel quadro dell'accordo tra Governo, Regioni e parti sociali firmato lo scorso 17 febbraio, la strategia comune dei fondi è quella di intensificare gli interventi: «Fondimpresa - prosegue Franceschelli - ha già stanziato altri 50 milioni, mentre il Fondo formazione Pmi e Fonder hanno pubblicato due avvisi da 4 milioni di euro. Dal canto suo, Fondcoop ha deciso di estendere le sue attività di formazione anche ai lavoratori a progetto mentre, per quanto riguarda i manager a rischio licenziamento, recentemente ad attivarsi è stata Fondirigenti».

Su scala regionale, le prime a muoversi sono state invece la Lombardia con Dote Lavoro, il Lazio, il Piemonte e il Veneto di concerto con le province e le associazioni locali degli industriali.

Ne è un esempio l'iniziativa di Confindustria Padova, impegnata, attraverso la propria società consortile Fòrema, in progetti di outplacement rivolti ai lavoratori dei settori più colpiti dalla crisi (meccanica e sistema moda), in particolare over 45, donne e immigrati: «I risultati di ricollocamento sono piuttosto incoraggianti - conferma il direttore Andrea Greco -». Nel 2009 abbiamo ricollocato circa 900 lavoratori e l'obiettivo per quest'anno è di riposizionarne altri mille. Sepur il sostegno al reddito dei lavoratori è la priorità - conclude - anche la formazione e la riqualificazione per mantenerli vicini alle aziende e non disperdere un patrimonio di lavoro».



■ SELPRESS ■
www.selpress.com

Agenzie per l'impiego. Il punto dopo la riforma e l'accreditamento rilasciato dal ministero del Welfare

Alla prova l'alleanza tra pubblico e privati

■ In termini numerici, la partita più importante sul ricollocamento dei lavoratori espulsi dalle aziende in crisi e in corso di ristrutturazione la stanno giocando le agenzie per il lavoro.

«Le normative comunitarie - racconta Giuseppe Campelli, amministratore delegato di **Articolo1** (UnoHolding Family) - ci riconoscono un ruolo di effettiva intermediazione fra domanda e offerta. Questo implica che negli ultimi mesi il plafond di aziende nostre partner, malgrado la crisi, si sia enormemente ampliato: ai vecchi clienti ogni giorno se ne aggiungono di nuovi». Paradossalmente, la lunga schiera di lavoratori in mobilità (il grosso delle categorie deboli in cerca di un nuovo impiego) è infatti vista dalle aziende che ricominciano a fatturare dopo un anno nero e da dimenticare sotto il profilo produttivo come «portatrice

POLITICHE ATTIVE

Alle società i dati forniti dalla liste dell'Inps: l'obiettivo è orientare e riqualificare anche grazie ad accordi con gli enti locali

sana» (la definizione è dello stesso Campelli) di vantaggi e di conoscenze utili da utilizzare per la ripartenza.

«In questi giorni - prosegue l'a.d. di **Articolo1** - stiamo riaggiornando il censimento periodico delle capacità professionali dei lavoratori disoccupati per offrire alle imprese la possibilità di operare una scelta il più possibile consapevole. Intercettiamo contemporaneamente due esigenze: quella del lavoratore, che ha fretta di rientrare nel mondo del lavoro per non perdere la propria appetibilità professionale, e quella delle imprese che ricominciano ad avere fiducia in una prossima ripresa del mercato. Devo ammettere che stiamo avendo risultati insperati anche solo qualche mese fa».

Buona parte dei nominativi inseriti nei database delle agenzie di lavoro proviene, in

virtù dell'accreditamento istituzionale, direttamente dalle liste dell'Inps e degli uffici per l'impiego sparsi sul territorio.

Un chiaro ruolo sociale, quello delle agenzie per il lavoro, come dimostrano anche i continui contatti e le collaborazioni con le istituzioni locali: «Importante - ricorda Stefano Colli-Lanzi, a.d. di **Gi Group** - è sensibilizzare le aziende nell'utilizzo delle principali novità in tema di lavoro introdotte dalla Finanziaria 2010 in quanto si tratta di strumenti di politica attiva fondamentali per contrastare la crisi. Da non sottovalutare è che queste stesse novità fanno evolvere il ruolo delle agenzie per il lavoro e spingono le stesse a porsi come un interlocutore a 360 gradi sulle dinamiche delle risorse umane».

«Stiamo lavorando con la Regione Lombardia nell'ambito del progetto Dote Lavoro per offrire opportunità occupazionali ai lavoratori in cassa integrazione in deroga e ai disoccupati - spiega Anna Bogatto, Candidate Management Director di Adecco Italia - Orientamento, riqualificazione e inserimento in una nuova realtà lavorativa sono le tre fasi operative in base alle quali ci muoviamo. Oggi le agenzie hanno una grande responsabilità nei confronti dei nostri concittadini, e cioè quella di garantire occupabilità a chi ne è al momento sprovvisto. In altre parole, cerchiamo di partire dalle necessità del candidato e non più da quelle dell'azienda come si faceva in passato».

Adecco ha deciso di muoversi operando direttamente sul territorio organizzando eventi ad hoc: «Ad esempio in Emilia Romagna - prosegue Bogatto - abbiamo incontrato nove aziende che avevano intenzione di tornare ad assumere. L'obiettivo era quello di fare incontrare i candidati in un contesto di intimità. È stata una giornata in cui le aziende si sono presentate e hanno spiegato al centinaio di candidati presenti gli skills di cui avevano bisogno».

Il modello utilizzato da Adecco è quello dello speed

date: dieci aule, dieci candidati per aula, e i rappresentanti delle risorse umane di ciascuna azienda che ruotano e presentano le rispettive proposte occupazionali. «In un secondo momento - conclude - le aziende hanno poi organizzato dei colloqui singoli, e molti dei candidati hanno così trovato il lavoro che cercavano».

Consulenti. Per ex operai e ex impiegati la strada migliore è mettersi in proprio, rotta verso l'estero invece per gli ex manager

Outplacement in cambio della buonuscita

Come un Negroni. Un terzo di metodo. Un terzo di psicologia e un terzo di tecnica di comunicazione. Decorare con quanto basta di tono emozionale. È la ricetta che secondo Fausto Fantini, esperto di career management e autore del saggio sul tema "La lezione del gatto", deve seguire chi, per scelta o per costrizione, è uscito dal mondo del lavoro e ora cerca di rientrarci in maniera veloce e il più possibile indolore.

Un cocktail, oggi, difficile da preparare senza l'aiuto di un esperto. «Se in un momento di normalità del mercato del lavoro è importante richiedere un supporto alla ricollocazione - spiega Fantini - all'indomani di una crisi come quella che abbiamo appena attraversato è più che mai indispensabile. A questo serve l'outplacement, vale a dire l'attività con cui società autorizzate agiscono a supporto della ricollocazione di uno o più dipendenti in uscita da un'azienda».

Il problema è che mediamente la gente non possiede le conoscenze adeguate per raccontarsi e per valorizzare le sue caratteristiche al momento del colloquio. Quindi per Fantini è «meglio negoziare con l'azienda di provenienza il finanziamento di una consulenza per la ricollocazione piuttosto che un buono uscita in denaro. Tutti - prosegue - si concentrano sul curriculum, che in realtà è un epitaffio, dato che in quel foglio si par-

IL PARERE DEGLI ESPERTI

Fondamentale negoziare con l'azienda un buon percorso di reinserimento: oggi per tornare sul mercato servono almento 9 colloqui

la del passato. Per trovare un nuovo lavoro è invece importante farsi allenare da un esperto, cercare di comunicare le proprie capacità e giocare la partita al momento del colloquio».

Un'attività maieutica, su cui Mario Piccoli, a.d. di Career Consueing ha concentrato la sua attenzione: «Fino al 2008 -

racconta - chi perdeva il lavoro doveva passare attraverso le forche caudine di in media tre colloqui prima di riuscire a ricollocarsi. Oggi il numero si è triplicato. Rientrare, insomma, è sempre più faticoso e sempre più frustrante. Bisogna organizzare una macchina da guerra. Società come la nostra cercano di sostenere tecnicamente ed emotivamente questa faticosa attività». E i risultati, malgrado la crisi, sembrano incoraggianti: «In circa cinque mesi di ricerche riusciamo a centrare l'obiettivo - prosegue Piccoli -

I settori che aprono si più alla ricollocazione, in questo momento, si confermano le telecomunicazioni, la farmaceutica, la Gdo, la logistica e i servizi di consulenza. È tuttavia necessario costruire percorsi ad hoc, tagliati sulle caratteristiche e le conoscenze del candidato, il quale dovrà essere pronto a rimettersi in gioco. Anche in prima persona, magari aprendo una partita Iva e reinventandosi imprenditore». Le grandi novità del 2010 sono infatti le opportunità che si stanno aprendo per chi decide di mettersi in proprio o chi tenta la carta dell'estero: «Per quanto riguarda gli ex operai e gli ex impiegati abbiamo messo in campo attività mirate alla costruzione di attività microimprenditoriali - conferma Gabriella Lusvardi, a.d. di Dbm Italia (società di Gi Group) - sfruttando partnership con società di Franchising.

Per i manager, invece, segnaliamo buone opportunità di reimpiego in Paesi come Brasile, Cina e India. Si tratta di un'occasione di crescita importante per i dirigenti più giovani, che così possono farsi le ossa in contesti ad alto tasso di sviluppo, nonché una possibilità di concludere con continuità la propria parabola professionale per chi, abituato a un impiego di alto livello e a un passo dalla pensione, si è ritrovato in difficoltà». Ma come approcciarsi a una società di outplacement? A spiegarlo è Sergio Pandolfi Direttore Generale di Fairplace (UnoHolding Family): «Il nostro lavoro col cliente si divide in due fasi. In un primo momen-

to effettuiamo una mappatura delle competenze da confrontare con la domanda del mercato del lavoro. In un secondo momento passiamo alla ricerca attiva rivolgendoci agli operatori istituzionali o direttamente alle aziende grazie ai nostri rapporti diretti con i responsabili del personale».