

# workshop

ANNO V - NUMERO 19 - SETTEMBRE 2010

P A G I N A 0 2

## SOMMINISTRAZIONE

Le misure della Finanziaria 2010 per il reinserimento lavorativo di persone in mobilità, giovani senza diploma, over 50

P A G I N A 0 3

## PROVVEDIMENTI

Tutte le opportunità offerte dalla legge alle imprese che intendono avvalersi di lavoratori in cassa integrazione

P A G I N A 0 4

## INTERVISTA

Agostino Di Maio, direttore di Assolavoro, fa un bilancio del ruolo e della funzione delle agenzie nel presente e nel futuro

E D I T O R I A L E

## Conoscere per lavorare, lavorare per crescere

Alla ripresa dell'economia concorre il lavoro di tutti. Compresi i più deboli, le persone svantaggiate, chi ha alle spalle l'esperienza della cassa integrazione, coloro che - non più giovanissimi - hanno perso il lavoro e faticano a trovarne un altro.

Il numero di Workshop che avete tra le mani è un numero speciale. È monografico, perché incentrato su un tema a cui vogliamo dare risalto: le assunzioni agevolate e le normative che lo Stato ha messo a punto per facilitare il reinserimento di categorie "sensibili" di cittadini. L'idea nasce dalla volontà di far comprendere alle aziende di cui Randstad è partner i contenuti di una guida dedicata al tema che abbiamo sviluppato internamente. Perché la conoscenza della normativa, per chi si occupa di gestione del personale, è sempre fondamentale.

Proprio così: questo numero è incentrato sulla conoscenza. Per agire occorre sapere: solo se comprendono in profondità le possibilità permesse dalla normativa, i direttori del personale possono raggiungere obiettivi importanti. Ma voglio dire di più. Essere aggiornati sulle agevolazioni messe a disposizione delle aziende è importante anche in un'ottica di crescita globale: il Pil di un Paese è dato dalla produttività delle persone ma soprattutto dal numero di persone occupate. Ecco perché dico che alla ripresa concorre ognuno di noi, anche coloro che in qualche modo sono svantaggiati come gli over 50 o i portatori di handicap.

Parlando di assunzioni agevolate, questo numero di Workshop intende da un lato dare utili consigli alle aziende, ma dall'altro aprire un orizzonte più ampio su un quadro macroeconomico in cui il lavoro per tutti è presupposto per una crescita globale.

**Marco Ceresa**

Amministratore Delegato Randstad Italia

COVER STORY / SCENARI E OCCUPAZIONE

## L'Europa si prepara al cambiamento

GLI OBIETTIVI FISSATI DALL'UNIONE EUROPEA DIECI ANNI FA NON SONO STATI RAGGIUNTI, ANCHE A CAUSA DELLA CRISI ECONOMICA IN ATTO. MA PER IL VECCHIO CONTINENTE È GIÀ ORA DI GUARDARE AVANTI

La sfida di Lisbona 2010 non ha dato i risultati sperati. Ma l'Europa guarda avanti, perché il mercato del lavoro internazionale è sempre in evoluzione.

Andiamo con ordine: a Lisbona, nel marzo 2000, il Consiglio europeo gettò le basi di un progetto di rilancio dell'Unione a livello globale che mirava, entro il 2010, a costruire un'economia più competitiva e dinamica con nuovi e migliori posti di lavoro. I quattro target fissati riguardo a tasso di occupazione generale (70%), femminile (60%) e senior (50%) e tasso di disoccupazione (4%) non sono stati raggiunti, anche a causa della crisi economica. Ma pure senza la recessione, migliorare il tasso medio di occupazione e fermare il tasso di disoccupazione nei Paesi Ue si sarebbe rivelato un obiettivo difficile. In Europa, secondo le cifre fornite da Eurostat, i tassi di occupazione e disoccupazione medi si attestano rispettivamente al 64% e al 10% e in Italia gli ultimi dati parlano del 56,6% e dell'8,4%.

Più vicini, invece, gli altri due target, che senza la crisi probabilmente sarebbero stati raggiunti: il tasso medio di occupazione femminile a fine 2010 si attesterà al 56%, solo quattro punti sotto l'obiettivo di Lisbona, mentre il tasso di occupazione per la popolazione senior (55-64 anni), rispetto al preventivato, sarà solo avvicinato (44%). Ma ora la sfida che l'Europa deve vincere è un'altra e va oltre Lisbona.

Se oggi si parla di disoccupazione, ovvero di un eccesso di offerta di lavoro rispetto alla domanda, nel lungo periodo la situazione si ribalterà: l'invecchiamento della popolazione europea porterà nel 2050 a un dis-



STANZA DEI BOTTONI A Palazzo Justus Lipsius, a Bruxelles, si riunisce periodicamente il Consiglio dell'Ue.

avanzo occupazionale potenziale che si stima in circa 35 milioni di persone, ovvero 35 milioni di posti di lavoro non occupati. Tra quarant'anni si prevede, quindi, che l'offerta di lavoro sarà inferiore del 15% rispetto alla domanda. Dopo il baby-boom seguito alla seconda guerra mondiale, si assiste ora a un baby-crash (oltre a un aumento dell'aspettativa di vita): tra il 2008 e il 2060 si stima un severo calo delle nascite (1,6 figli per donna nel 2030, con una soglia di rinnovamento fissata al 2,1) che causerà una crescita dal 17% al 30% degli over 65 e dal 4,4% al 12,1% degli ultraottantenni.

Ancora secondo Eurostat, il tasso di popolazione lavorativa nel 2050 sarà del 52% (occupazione potenziale) e ciò significa che il numero degli occupati sarà sempre minore a fronte di una domanda costante.

Quali strumenti dovrà utilizzare il sistema economico europeo per ridurre questo svuotamento del mercato del lavoro? Agevolare, ragionevolmente, la migrazione occupazionale nei Paesi Ue è una strategia plausibile:

in un ipotetico scenario di immobilità, il disavanzo salirebbe infatti al 19%. Stimolare la partecipazione al lavoro innalzando il tasso di occupazione ben oltre l'obiettivo del 70% di Lisbona diventa un obiettivo fondamentale. Il disavanzo occupazionale potenziale potrebbe essere colmato con un tasso medio del 78% nel 2050, ovvero 15 punti in più rispetto al 2009 (e 8 sopra Lisbona). Come recuperare questa porzione di occupati? Modellando una serie di politiche del lavoro destinate a target precisi: anziani, disoccupati e donne.

Ad esempio, per favorire la partecipazione lavorativa femminile, è fondamentale bilanciare il lavoro e le responsabilità familiari; il part-time rappresenta una soluzione.

La somministrazione e la realizzazione di accordi flessibili - nell'ambito del concetto di flexsecurity - sono altre soluzioni valide.

L'invecchiamento della popolazione, inoltre, obbliga a stimolare la partecipazione degli anziani prolungandone la vita lavorativa. Il Consiglio dell'Ue si è attivato promuovendo iniziative a sostegno dell'invecchiamento attivo, adottando incentivi al lavoro e disincentivi al prepensionamento. Occorre proseguire su questi indirizzi promuovendo sistemi previdenziali moderni. Per i disoccupati, invece, la somministrazione è un trampolino di lancio verso un impiego più regolare: i periodi di disoccupazione sono più brevi e si fa esperienza in attesa di un lavoro stabile.

E i conti tornano. Parte dell'eccellente partecipazione lavorativa nel nord Europa (in Danimarca è del 78%) è spiegabile proprio con un mercato del lavoro che offre impieghi temporanei di qualità. ■

P I L L O L E

LAVORO FEMMINILE

ITALIA

### Donne ancora in minoranza

Le donne risultano ancora sottorappresentate nelle aziende italiane. A rivelarlo è il secondo Rapporto Randstad sul mercato del lavoro in Italia. Le donne risultano in netta minoranza sia tra i dipendenti diretti che tra i somministrati. Le differenze più importanti si riscontrano tra gli operai (74,48% uomini - 25,52% donne tra i dipendenti e 80,78% uomini - 19,22% donne tra i somministrati) e nelle qualifiche dirigenziali (84,75% uomini - 15,25% donne tra i dipendenti e 83,33% uomini - 16,67% donne tra i somministrati). A luglio il tasso di occupazione femminile in Italia era del 46%, in lieve calo rispetto a giugno.

INDAGINE

EUROZONA

### Disoccupazione: tassi altalenanti

Nel 2012 la disoccupazione nell'Eurozona tornerà sotto il 10%. Lo dice un'indagine condotta dalla Bce, la Banca centrale europea, che si è avvalsa di 55 economisti esterni all'istituto. Secondo gli ultimi dati divulgati a metà agosto si tornerà sotto il 10% nel 2012; prima la percentuale dei disoccupati sarà di poco superiore. Per il 2010 il tasso, infatti, dovrebbe attestarsi intorno al 10,1%, nel 2011 al 10,2%, mentre nel 2012 dovrebbe scendere fino al 9,8%. Il tasso di disoccupazione dell'Eurozona era risalito la prima volta quest'anno al 10% a febbraio (a gennaio era 9,9%), raggiungendo il massimo storico dall'agosto 1998.

STRATEGIE

USA

### Ripartono gli investimenti

Un reportage di agosto del quotidiano francese Le Monde svela le ricadute della crisi sul mondo del lavoro statunitense. Gli Usa stanno fronteggiando una disoccupazione strutturale che oscilla tra il 10,2% e il 9,5% con 131mila posti di lavoro persi solo a giugno e 15 milioni di disoccupati. Il part-time non volontario è sempre più diffuso, le amministrazioni pubbliche tagliano gli stipendi. E così il presidente Obama corre ai ripari annunciando un piano da 50 miliardi di dollari di investimenti in opere pubbliche. Obiettivo? Ridurre velocemente il tasso di disoccupazione.

### Flessibilità fa rima con opportunità

TUTTE LE AGEVOLAZIONI PREVISTE DALLA FINANZIARIA PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN MOBILITÀ, DESTINATARI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA, SVANTAGGIATI, GIOVANI DIPLOMATI E OVER 50

**S**omministrazione. Un termine entrato nel vocabolario italiano nel 2003, anno in cui la Legge Biagi lo ha introdotto, apportando numerose novità nel mercato del lavoro. Prima, si parlava di lavoro interinale. In ogni caso un istituto che realizza la massima forma di flessibilità possibile per lavoratori e imprese.

A queste si dà la possibilità di utilizzare lavoratori esterni per un periodo determinato e per esigenze contingenti grazie al coinvolgimento di un terzo soggetto: le agenzie per il lavoro, che fanno da tramite assumendo i lavoratori e collocandoli presso le aziende.

Nel primo trimestre di quest'anno, secondo l'osservatorio bilaterale Ebitemp-Formatemp, i lavoratori in somministrazione impiegati mensilmente sono aumentati dell'1% rispetto al trimestre precedente, passando da 221mila a 223mila circa. "I segnali di ripresa sono deboli, ma ci sono", ha dichiarato Gennaro Delli Santi Cimaglia, presidente di Ebitemp, l'ente bilaterale per il lavoro temporaneo. E la nostra legislazione, insieme alle novità introdotte con l'ultima Finanziaria, offre ulteriori opportunità a chi si avvale della somministrazione.

La somministrazione è disciplinata dalla Legge Biagi, il Decreto legislativo 276 del 2003. A questa disposizione, precisamente all'articolo 20 in cui si parla delle condizioni in cui la somministrazione è consentita, la Finanziaria 2010 ha aggiunto un comma. In pratica, qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori in mobilità - un ammortizzatore sociale che

mira a garantire un reddito a persone licenziate e a reinserirle in altre realtà produttive - alle agenzie per il lavoro è consentita, in via del tutto eccezionale, la possibilità di non indicare nel contratto di somministrazione la causa del ricorso a questa tipologia contrattuale, e di non sottostare ai limiti quantitativi eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva purché il contratto abbia una durata massima di un anno.

Nel corso del 2009, a causa della crisi, sono stati previsti ulteriori incentivi per le imprese. La legge 33/2009 prevede, a favore dei datori di lavoro che assumono - mediante contratto di somministrazione - lavoratori destinatari per gli anni 2009 e 2010 di ammortizzatori sociali in deroga (trattamenti di sostegno al reddito concessi sulla base di accordi regionali, derogando dalla normativa vigente), un incentivo pari all'indennità che avrebbe percepito il lavoratore.

"In Italia da ottobre 2008 a giugno 2009 sono stati persi 562 mila posti di lavoro ai danni di persone sotto i 40 anni: 229mila contratti a tempo determinato, 65mila contratti a progetto e 210mila posti di lavoro 'autonomo', con un incremento della disoccupazione giovanile dal 18 al 27%".

Chi parla è Tito Boeri, uno dei maggiori economisti italiani. La tesi è chiara: la crisi sta danneggiando i giovani. Per favorire un loro reinserimento nel mondo produttivo la legge 56/1987 prevede, per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato (anche part-time) giovani diplomati che non

abbiano superato i 32 anni di età, la possibilità di versare, per sei mesi, i contributi in misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%), sia per la parte a carico dell'azienda, sia per quella a carico dei lavoratori.

Un'altra categoria colpita dalla crisi è quella degli over 50, categoria che in Italia è in costante aumento: secondo i dati diffusi dall'Istat, questi lavoratori sono più di 8 milioni e quelli alla ricerca di un impiego sono più di 500mila. La legge finanziaria per il 2010 ha previsto, in via sperimentale per l'anno in corso, il versamento dei contributi figurativi integrativi a favore di chi beneficia di trattamenti di sostegno al reddito; gli unici requisiti necessari sono 35 anni di anzianità contributiva e l'accettazione di un'offerta di lavoro che preveda un inquadramento a un livello retributivo inferiore di almeno il 20% rispetto a quello corrispondente alla professione svolta in precedenza.

Per i lavoratori privi di diploma superiore, disoccupati da almeno 6 mesi, over 50, adulti che vivono da soli con una o più persone a carico o soggetti con particolare disabilità, la Finanziaria 2010 ha previsto incentivi economici destinati alle Agenzie per il lavoro che, attraverso la loro attività di intermediazione fra offerta e domanda, ne favoriscano l'inserimento o reinserimento mediante assunzione diretta presso le aziende clienti. In questo caso il contributo varia a seconda della tipologia contrattuale di inserimento, che va dal contratto a termine con durata non inferiore a un anno al tempo indeterminato. ■

### Diritto di precedenza, non sempre è obbligatorio

Il mercato sta lanciando segnali di ripresa. Ed è il momento, quindi, di occuparsi del diritto di precedenza dei lavoratori nelle riassunzioni a seguito di licenziamenti individuali, plurimi e collettivi. Tale diritto, disciplinato dall'articolo 15, comma 6, della legge n. 264/1949 e successive modifiche e integrazioni, prevede che "i lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale abbiano la precedenza nell'assunzione presso la medesima azienda entro sei mesi". La legge 223/91 ha confermato l'applicazione di tale diritto anche ai lavoratori in mobilità. Il legislatore, però, ha ammesso una serie di deroghe, in particolare nell'ambito della somministrazione. È infatti intervenuto con la Finanziaria 2010 disponendo che il divieto al ricorso al lavoro somministrato presso unità produttive in cui si sia proceduto a licenziamenti collettivi sia escluso nell'ipotesi in cui il contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o in cui abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Tale dilatazione applicativa ha consentito un'uniformazione dei limiti al ricorso al lavoro somministrato rispetto alle previsioni di cui al dlgs 368/2001, articolo 3, in materia di ricorso al contratto a tempo determinato. È stata eliminata così quella distonia che era emersa tra due fattispecie contrattuali conferendo pertanto alle agenzie per il lavoro un ruolo di partner nei processi di ripresa dell'attività. In queste ipotesi, quindi, per il lavoro somministrato così come per il contratto a tempo determinato non sarà necessario porsi la questione del diritto di precedenza. Trattandosi di ipotesi speciale, espressamente prevista dalla legge, le aziende potranno avvalersi della somministrazione per affrontare la delicata e impervia fase della ripresa.

**Dott.ssa Emiliana M. Dal Bon**  
Studio di Consulenza del Lavoro Dal Bon

### Nelle relazioni industriali qualcosa sta cambiando

di Francesco Rotondi LabLaw, Studio Legale Failla Rotondi & Partners

La Suprema Corte di Cassazione è intervenuta sul tema delle assunzioni agevolate di lavoratori dalle liste di mobilità e sulle possibili elusioni della connessa disciplina delle agevolazioni previdenziali (articolo 8 della legge 223/1991), quando la riassunzione del lavoratore in mobilità avvenga da parte di un'azienda in rapporto di collegamento o controllo con quella che ha provveduto al licenziamento (Cass. Sez. Lav. 17 giugno 2010, n. 14368). A prescindere dal merito della questione, la decisione porta a valutare, a due anni dalla crisi, i cambiamenti che hanno influito sul diritto del lavoro e che, interessando le relazioni industriali, sono ora veicolo per la ripresa.

Gli ultimi due anni hanno sottoposto le aziende a una forte pressione di costi, riorganizzazione, protezione degli investimenti e del capitale intellettuale; pressione che influisce anche nel momento della ripresa sulla capacità di gestione degli strumenti contrattuali e organizzativi diretti ad assicurare il rafforzamento della competitività nazionale e internazionale, in una prospettiva di rilancio. Numerose sono state le crisi economiche di grande portata, ma è oggi che si guarda a livello globale al futuro dell'occupazione e del lavoro proprio per l'estensione territoriale e temporale della stessa e per il coinvolgimento, a livello nazionale e internazionale, di tante realtà economiche e diversificati settori produttivi e merceologici.

Pertanto, oggi uno dei temi più dibattuti è quello della flessibilità, gestita nella forma degli accordi: infatti, il rilancio dell'occupazione passa anche attraverso la flessibilità organizzativa e contrattuale. Negli ultimi due anni i sistemi di relazioni industriali hanno avuto un ruolo fondamentale: laddove è stato costruito un buon dialogo con le parti sociali è stata più facile la gestione dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione. Per contro, nelle realtà dove il sistema di relazioni si è rivelato carente, si sono riscontrate difficoltà nella gestione degli accordi, diretti non solo

a fronteggiare gli esuberanti ma anche a gestire i processi di riorganizzazione con sospensione temporanea dal lavoro.

Il Governo, oltre a intervenire sugli ammortizzatori sociali, ha attenuato alcune rigidità del sistema giuridico, rafforzando la possibilità di reingresso dei lavoratori in mobilità e prevedendo la possibilità di riqualificazione professionale e reimpiego per quelli sospesi in cassa integrazione, senza rinunciare ai principi guida dell'ordinamento tra cui, ad esempio, la necessità di evitare la fraudolenta fruizione dei benefici contributivi connessi con l'assunzione di lavoratori in mobilità (come nell'ipotesi esaminata nella sentenza sopra indicata).

È il caso ad esempio, delle riforme che hanno inciso sulla somministrazione, con la reintroduzione dello staff leasing, nonché con la possibilità del ricorso alla somministrazione anche per quelle unità produttive presso le quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, qualora la somministrazione abbia a oggetto lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (articolo 8, comma 2, legge 223/1991), ovvero quando il contratto sia stipulato per sostituire lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.

Vanno prese in considerazione anche le novità riguardanti i lavoratori sospesi in Cig, tra cui la possibilità di utilizzare i predetti lavoratori in progetti di riqualificazione professionale (articolo 1, comma 1 del dlgs 78/2009, convertito con modificazioni in legge 102/2009) e il venir meno, a determinate condizioni, dell'incompatibilità a svolgere attività lavorativa durante la Cigs, senza perdita della relativa indennità (sul punto si veda la circolare Inps n. 107/2010).

Nel mercato del lavoro qualcosa si muove: forme contrattuali flessibili, tra cui la somministrazione, registrano un'effettiva ripresa. Sul fronte della flessibilità organizzativa, in alcune regioni (tra cui Veneto ed Emilia Romagna) si sperimentano forme di accordo a livello territoriale (per area o distretto) dirette a lasciare più spazio alla contrattazione di livello aziendale: primi segnali che costituiscono un incentivo a proseguire sulla strada intrapresa.

## P R O V V E D I M E N T I

## Quando il reinserimento è agevolato

ORDINARIA, STRAORDINARIA, IN DEROGA. È LA CASSA INTEGRAZIONE. LA NUOVA LEGGE FINANZIARIA PREVEDE NUMEROSE AGEVOLAZIONI PER CHI ASSUME PERSONE IN QUESTA CONDIZIONE. ENTRIAMO NEI DETTAGLI

Il nostro ordinamento prevede una serie di forme di integrazione salariale caratterizzate dal presupposto di una crisi aziendale più o meno lunga e dalla conseguente previsione di ripresa produttiva: cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) quando la crisi dell'azienda dipende da eventi temporanei ed è certa la ripresa dell'attività produttiva, cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) per crisi economiche settoriali o locali, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, e infine cassa in deroga allorché si tratti di settori o soggetti esclusi normalmente dal campo di applicazione dei predetti istituti.

La funzione di questi strumenti è quella di integrare la retribuzione persa dai lavoratori a seguito della sospensione dal lavoro. Nel contempo essi permettono al datore di lavoro di ridurre temporaneamente i costi del personale, di non licenziare i lavoratori e di impiegarli nuovamente una volta cessata la crisi.

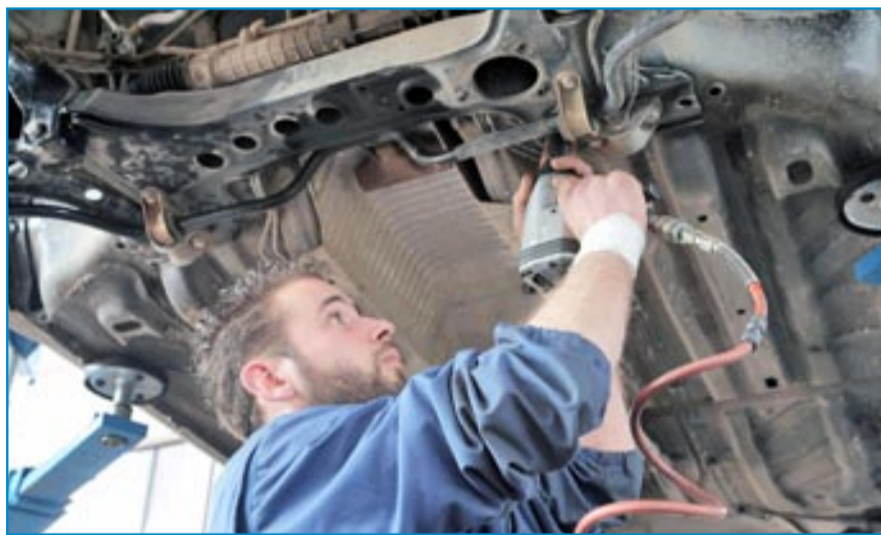
E nell'ultimo biennio, a causa della crisi economica, le imprese hanno fatto un ricorso massiccio a queste procedure. Gli ultimi dati forniti dall'Inps, però, ci dicono che le ore di cassa integrazione autorizzate, nel mese di agosto, sono calate del 32,7% rispetto a luglio. Ma sono in netto aumento le ore di cassa integrazione in deroga: + 5,8% rispetto a luglio.

Per i lavoratori in cassa integrazione, la Finanziaria 2010 ha previsto provvedimen-

ti che mirano a favorirne il reinserimento. Ad esempio, i datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori in cassa integrazione straordinaria da almeno tre mesi o dipendenti di aziende che stanno beneficiando dell'intervento straordinario da almeno sei mesi hanno diritto a beneficiare, per un anno, di un'aliquota contributiva al 10%. Inoltre, hanno anche diritto a un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un massimo di 9 mesi elevabili a 21 per i lavoratori over 50 (33 mesi se il lavoratore over 50 risiede nel

Mezzogiorno o in aree svantaggiate).

Analoghe agevolazioni, poi, sono previste anche per i lavoratori in Cigs o disoccupati per un periodo di almeno 24 mesi. In caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi, fermo restando il versamento dell'intera quota a carico del lavoratore. Se invece l'assunzione è effettuata da un'impresa del Mezzogiorno o da un'impresa artigiana, i contributi previdenziali e assistenziali sono totalmente sospesi per un periodo di 36 mesi. ■



**SEMPRE PIÙ OCCUPATI** Le misure adottate dal Governo hanno lo scopo di rafforzare l'occupazione in un momento delicato come quello attuale.

## N U O V E S F I D E

## L'esperienza che fa la differenza

SI CHIAMA RENTRÉE ED È LA SPECIALTY, GUIDATA DA MARIELLA BRUNO, CHE SI OCCUPA DELLA REINTRODUZIONE NEL MONDO DEL LAVORO DI PERSONE SVANTAGGIATE. UN PERCORSO DOVE NULLA È LASCIATO AL CASO

Accettare nuove sfide è da sempre nel dna di Randstad. Anche per questo ci stiamo avvicinando con crescente interesse al tema del reinserimento dei lavoratori provenienti dalla mobilità e dalla cassa integrazione. La recente crisi ha aperto, infatti, spazi per l'innovazione delle organizzazioni aziendali e per lo sviluppo e la definizione di nuovi profili professionali.

È cresciuta nel corso dell'ultimo anno, ad esempio, la richiesta di lavoratori sostenuti da ammortizzatori sociali e di lavoratori senior. Su queste categorie di lavoratori Randstad Italia ha scelto di concentrarsi attraverso Rentrée, la specialty dedicata all'incontro tra domanda e offerta di lavoratori in mobilità, cassa integrazione e over 50.

Il supporto di Rentrée alla ricerca e selezione delle aziende con cui opera si definisce in un'accurata analisi del bisogno organizzativo e dello sviluppo pro-

**È CRESCIUTA  
NELL'ULTIMO ANNO  
LA RICHIESTA  
DI LAVORATORI SENIOR  
E LAVORATORI  
SOSTENUTI DA  
AMMORTIZZATORI  
SOCIALI**

gettato. A seguito di un attento ascolto, la specialty si occupa della definizione dei profili professionali in base alle necessità individuate. È indispensabile, quindi, saper riconoscere nella posizione il livello di specializzazione necessario, le responsabilità richieste, l'esperienza e il settore di provenienza, leadership e problem solving.

Durante questo processo, gli specialisti di Rentrée sono in grado di individuare e suggerire i profili professionali nei quali l'esperienza faccia realmente la differenza,

accompagnando a tale processo il risparmio economico che deriva dall'assunzione di un lavoratore in mobilità e in cassa integrazione o in fascia over 50.

Rentrée accoglie i lavoratori appartenenti a queste categorie inserendoli in un percorso di valutazione delle competenze, che ha l'obiettivo di identificare le peculiarità di ognuno. A questo si integra una valutazione del potenziale che ci porta a riconoscere le capacità non ancora espresse nella pratica lavorativa, ma che rappresentano le aree di crescita e sviluppo.

E questo processo come si conclude? Con l'inserimento del lavoratore presso l'azienda e nella posizione "giusta" per la quale saprà trasformarsi in valore aggiunto e profitto. Il risultato sarà un'esperienza che soddisfa le necessità organizzative e di business dell'impresa ma che, soprattutto, premia la forte motivazione del candidato e la sua capacità di accettare una nuova sfida, rinnovando e sviluppando un percorso lavorativo già acquisito. ■

## S T R U M E N T I

## Sip, la ricollocazione in un database

Da sempre il legislatore si impegna nella ricollocazione di chi ha perso il posto di lavoro. Lo fa, tra l'altro, con la legge 191/2009 che assicura benefici destinati alle aziende disposte ad assumere personale che si trovi in particolari condizioni, soprattutto se privo di incentivi diretti. Allo stesso modo, con la legge 2/2009 il legislatore ha anche ritenuto opportuno tutelare le risorse destinate agli ammortizzatori sociali per i lavoratori rimasti senza occupazione e favorire un rapido reimpiego creando una banca di lavoratori disoccupati percettori di integrazioni al reddito. Questo sistema informativo dei percettori (Sip) - accessibile attraverso il sito dell'Inps e aggiornato in tempo reale - garantisce un migliore coordinamento tra gli operatori del welfare, assicura un monitoraggio delle politiche del lavoro e permette l'effettiva applicazione della sanzione della decadenza del lavoratore dal sussidio di cui sta godendo in caso di mancata accettazione dell'offerta di riqualificazione o di lavoro congruo.

Il Sip consente un costante monitoraggio degli esiti delle misure di sostegno ai fini di una tempestiva ricollocazione dei lavoratori. Inoltre l'Inps rende disponibile ai soggetti autorizzati attraverso il suo sito istituzionale informazioni su coloro che sono percettori di qualsiasi trattamento di sostegno o sussidio. Gli elenchi possono così essere disponibili ai servizi per l'impiego pubblici e privati (Agenzie per il Lavoro incluse) che potranno quindi promuovere occasioni di lavoro o di riqualificazione professionale. Nel momento in cui scriviamo non possiamo che rilevare ancora sensibili difficoltà - per altro condivise con i competitor - ad accedere a tale database e quindi a utilizzare operativamente le liste di percettori di ammortizzatori ivi contenute, non potendo di conseguenza soddisfare ancora pienamente le esplicite richieste delle nostre aziende clienti in termini di inserimento e ricollocazione di tipologie di lavoratori che godono di trattamenti particolari. L'augurio è quindi che la creazione di tale importantissimo strumento di monitoraggio possa aiutare gli enti e gli operatori interessati (Parlamento, Ministero del Lavoro e Inps in primis) a ridefinire in maniera più chiara e dettagliata l'attuale contesto delle assunzioni agevolate, per dare nuova forma a un rinnovato quadro generale degli ammortizzatori sociali.



**TECNOLOGIA** Attraverso il sito dell'Inps si potrà accedere a una banca dati aggiornata con i nomi dei lavoratori che percepiscono sussidi e indennità.

## INTERVISTA

## "Cucire sul lavoratore un vestito su misura"

CON QUESTE PAROLE AGOSTINO DI MAIO, DIRETTORE GENERALE DI ASSOLAVORO, OFFRE A WORKSHOP IL PUNTO DI VISTA DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE AGENZIE PER IL LAVORO SU QUELLO CHE SARÀ IL RUOLO E LA FUNZIONE DELLE AGENZIE PER IL LAVORO IN UN FUTURO PROSSIMO. E LA PAROLA CHIAVE DEL DOMANI SEMBRA ESSERE "PERSONALIZZAZIONE" DELLE POLITICHE OCCUPAZIONALI

Le misure previste dall'ordinamento legislativo e quelle contenute nella legge finanziaria 2010 si stanno rivelando proficue". Chi parla è Agostino Di Maio - direttore di Assolavoro, l'associazione di categoria delle Agenzie per il lavoro - a proposito delle opportunità offerte a lavoratori e imprese dalla legge e dai provvedimenti adottati quest'anno dal Governo.

Dottor Di Maio, in questi ultimi due anni, molto difficili dal punto di vista economico e occupazionale, è emersa l'importanza del ruolo delle Agenzie per il lavoro e la Finanziaria 2010 sembra dimostrarlo. Concorde?

In questi ultimi due anni Assolavoro ha lavorato molto per tutelare le agenzie associate, definendone e valorizzandone il ruolo anche con un'intensa attività di interazione con le istituzioni. Tra i risultati ottenuti, ricordo l'accordo quadro per i contratti di solidarietà, del quale ne hanno beneficiato i dipendenti stessi delle Agenzie (un migliaio i posti di lavoro salvati grazie alla riduzione dell'orario attraverso la solidarietà, ndr), e l'accordo con il Ministero del lavoro per la formazione finalizzata ai lavoratori in somministrazione (oltre 23mila i lavoratori coinvolti, un terzo dei quali ha trovato rapidamente una nuova occasione di lavoro, ndr). E anche le misure contenute nella Legge finanziaria, in effetti, sembrano essere la conseguenza di questa nostra attività. In generale, comunque, il sistema sembra aver capito sempre più l'importanza delle Agenzie per il lavoro, un soggetto in grado

di assicurare la "flessibilità tutelata", ovvero quella forma di lavoro che possa garantire le esigenze di imprese e lavoratori.

Dove si può ancora migliorare?

Le misure come la somministrazione di personale in mobilità o in cassa integrazione si stanno rivelando proficue sia per le aziende utilizzatrici che per lo Stato e i lavoratori. Bisogna lavorare di più sull'interazione tra pubblico e privato, mettendo a fattor comune le competenze di ciascuno: dal "pubblico" ci aspettiamo un impulso alla messa a disposizione delle Apl delle banche dati dei lavoratori cosiddetti "svantaggiati", che consentirebbe di "mirare" l'azione di ricollocamento di questi soggetti. Su questo c'è un tavolo aperto e confidiamo vi siano presto novità rilevanti.

Le agenzie, però, sembrano sapersi muovere bene nonostante questo deficit strutturale.

Le Agenzie conoscono benissimo il mercato del lavoro del luogo in cui operano. Perché, diciamo, la crisi ha bruciato posti di lavoro, ma anche interi settori, mentre altri comparti hanno avuto segnali in controtendenza; chi meglio delle Agenzie, quindi, è in grado di indirizzare i lavoratori nella scelta di un impiego o nella riqualificazione professionale? Inoltre sono soggetti polifunzionali, il cui apporto è indispensabile per passare da politiche del lavoro passive, come l'indennità di disoccupazione, a politiche attive come il sostegno al reddito unito alla formazione e all'aggiornamento delle competenze.

Ci può fare un esempio?

L'accordo con il Ministero del lavoro del 2009 per un intervento di sostegno al reddito unito a una formazione finalizzata per i lavoratori in somministrazione, i quali, oltre a ricevere un sostegno economico, hanno ricevuto un voucher formativo di 700 euro spendibile nel settore. Non mera assistenza, quindi, ma misure che favoriscono concretamente le opportunità di ricollocamento.

Formazione è la parola chiave...

Assolutamente sì. Ormai il concetto di *life-long learning* è un dato acquisito: nessuno può permettersi il lusso di non aggiornare proprie competenze e conoscenze lungo tutta la propria vita lavorativa; non bisogna mai smettere di studiare. Per troppo tempo la formazione nel nostro Paese è stata o un ammortizzatore sociale mascherato o, peggio, un sistema autoreferenziale utile solo ai formatori. Non deve più essere così.

E come vede il futuro?

Partiamo dal punto che ogni lavoratore ha le sue caratteristiche e le sue peculiarità. Siamo in grado, come Agenzie per il lavoro, di cucire su ognuno un vestito su misura, un piano che tenga conto delle singole caratteristiche e capacità professionali di ogni persona e che la aiuti a inserirsi nel contesto lavorativo del territorio in cui vive. Bisogna personalizzare la politica del lavoro. E poi bisogna intervenire maggiormente nel rapporto scuola-lavoro: i ragazzi devono fare più esperienza sul campo, già - ove possibile - nel corso degli studi.

NESSUNO PUÒ PERMETTERSI IL LUSSO DI NON AGGIORNARE LE PROPRIE COMPETENZE E CONOSCENZE DURANTE LA PROPRIA VITA LAVORATIVA



GRANDI NUMERI Assolavoro (nella foto il direttore, Agostino Di Maio), associazione di categoria aderente a Confindustria, rappresenta circa il 96% del fatturato complessivo del settore.

## VENETO / RIQUALIFICAZIONE E OPPORTUNITÀ

## Capire. Orientarsi. Imparare. Migliorare. Ecco il progetto Dote Lavoro

Da tempo le Regioni, nel quadro della crisi che ha colpito il sistema produttivo, rivestono un ruolo centrale nelle politiche occupazionali. Nel febbraio 2009, con l'accordo Stato-regioni, queste ultime si sono impegnate a definire, di concerto con le parti sociali, sistemi per estendere le politiche passive del lavoro e per agevolare il reinserimento. Ma di cosa si tratta esattamente? Sono due le tipologie di politiche per il lavoro che Stato e regioni mettono in atto: attive e passive. Se le seconde sono misure dirette di sostegno al reddito come la cassa integrazione e le indennità di mobilità, le politiche attive sono destinate ad aiutare il lavoratore indirettamente, puntando cioè sulla sua riqualificazione. Il fine ultimo di questo sistema di interventi è, infatti, aumentare l'occupabilità del lavoratore offrendogli l'opportunità di migliorare la sua adattabilità al mondo del lavoro tramite colloqui orientativi individuali, bilancio delle competenze, *counseling* e percorsi di formazione professionale. Questo complesso di attività viene finanziato con i fondi Fse (Fondo Sociale Europeo), il principale strumento di cui l'Unione europea si serve per sostenere l'occupazione negli Stati membri. Gli enti formativi che erogano ai lavoratori le attività di politica attiva seguono un percorso di accreditamento quali operatori per i servizi al lavoro. Proprio come Randstad, che ha ottenuto questo riconoscimento in due regioni - Lombardia e Veneto - dove ha attivato iniziative specifiche. La Regione Veneto, in particolare, per il secondo anno ha emesso un apposito bando per il progetto Dote Lavoro, rivolto a lavoratori in cassa integrazione in deroga e in mobilità in deroga, per il quale la regione ha messo a disposizione una somma pari a 21 milioni di euro.

Ecco come funziona. Ogni lavoratore che abbia usufruito di ore di Cig in deroga o del trattamento di mobilità in deroga ha a disposizione

un numero di doti, sorta di assegni formativi che gli consentono di accedere ai percorsi di politica attiva durante le ore di astensione dal lavoro. È la regione stessa che segnala agli operatori, come Randstad, i nominativi dei lavoratori possessori di doti. A quel punto inizia un cammino comune: "Il lavoratore e i nostri Career Counselor si incontrano e definiscono insieme il futuro percorso di orientamento e formazione che meglio risponde ai bisogni del lavoratore - spiega Eliana Pecora, Consulente formazione finanziata -. In alcuni casi la fase iniziale di contatto con il lavoratore, che sta attraversando un periodo professionale e personale non positivo, è il momento in cui, superate le resistenze, si costruisce la fiducia nel Career Counselor. La professionalità delle colleghe Marta Carrai ed Eleonora Zorzetto, entrambe Career Counselor, e la qualità della formazione che erogiamo fa vincere molti dubbi". Finora Randstad, tramite le filiali venete accreditate per il progetto Dote Lavoro, ha gestito il percorso di dote con circa 120 lavoratori.

Un bilancio più che positivo, per questa Dote Lavoro. Lo conferma anche Eleonora Zorzetto della filiale di Treviso: "Fortunatamente quest'anno molti lavoratori in Cig sono rientrati al lavoro, quindi pochi hanno concluso il percorso. Però per quelli che l'hanno completato il feedback è stato positivo, sia da parte nostra che loro". Circa 30 persone hanno partecipato al percorso proposto dalla filiale e diversi sono stati i settori professionali di provenienza dei lavoratori trattati, con una predominanza di artigiani e operai del tessile e del metalmeccanico. "Abbiamo puntato soprattutto su corsi trasversali utili per tutti, come quelli di informatica e inglese" conclude Zorzetto. A questi progetti ha partecipato Roberto Bortoletto, un lavoratore in cassa integrazione di provenienza edile preso in carico dalla filiale di Treviso e "condotto per mano" fino alla fine del percorso a lui riservato. "Sono soddisfattissimo - spiega Bortoletto - delle 200 ore totali che ho seguito tra inglese, informatica e comunicazione, discipline per me nuove. Un percorso ricco e articolato che ha richiesto un importante impegno in termini di ore settimanali: decisamente tante". Ma per un futuro migliore si è disposti a fare uno sforzo.