

SINERGIE. Accordo di collaborazione tra [Assolavoro](#) e Asfor

Politiche unitarie al via

Il 2016 è il banco di prova per sperimentare gli effetti della riforma delle politiche del lavoro e superare la frammentarietà del passato. L'importanza di un'alleanza tra gli operatori per fare rete e favorire l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro

di **Mauro Boati**



Mauro Boati è delegato Asfor per il mercato del lavoro e responsabile politiche attive Assolavoro

Stiamo finalmente uscendo da una situazione in cui le politiche del lavoro venivano programmate e gestite nella frammentarietà più totale: diverse da regione a regione per servizi proposti, costi, erogatori, tempi e popolazione di utenti, generando un quadro di discriminazione massima. Al di qua o al di là del confine amministrativo tra una regione e l'altra sono da sempre variate pesantemente le opportunità e le regole di partecipazione ai servizi delle politiche attive per cittadini e imprese; a esperienze di grande efficacia si sono contrapposte realtà di dispersione, con fondi dissipati nella formazione non finalizzata, o di inerzia quasi totale.

Il DL 150/2015, insieme agli altri DL del Jobs Act, ha avviato a livello nazionale la ricomposizione del quadro in cui vengono gestite le politiche del lavoro, identificando i principali strumenti di governance unitaria: il coordinamento unico gestito dall'Anpal (Agenzia nazionale per il lavoro), il sistema informativo unitario, gli standard nazionali dei servizi (Lep - Livelli essenziali delle prestazioni), i costi unificati (unità di costo standard), le regole di prima applicazione dell'"assegnazione di ricollocazione", lo strumento principale per evitare che si formi nuova disoccupazione di lunga durata. L'intero 2016 sarà dedicato a sperimentare gli effetti della riforma, consolidandone la capacità di superare la frammentarietà di programmazione e di gestione del passato.

Vi sono almeno due livelli significativi di dispersione da evitare, l'uno operativo e l'altro di sistema.

Responsabilità in primo piano

Il primo riguarda la responsabilità sulle filiere di servizio, che deve essere certa e univoca - una condizione necessaria per motivare chi il servizio lo deve gestire o sanzionarlo se non lo fa adeguatamente. Ma sapere chi è il responsabile della filiera è anche un'informazione importante per l'utente della prestazione. Se il patto di servizio è realmente vincolante, sia per il lavoratore sia per l'erogatore dei servizi, non è corretto che venga stipulato da chi passa la mano ad altri per la sua realizzazione: chi stipula il patto ne assume la responsabilità diretta e lo deve realizzare. La soluzione può stare in una doppia assunzione di responsabilità: la prima tra Centro per l'impiego e lavoratore sui diritti e doveri, il personal budget (se previsto) e la gamma dei servizi possibili; la seconda tra il lavoratore e chi (ente pubblico o privato) lo seguirà nelle attività professionali necessarie a riavviarsi al lavoro.

L'importanza di fare rete

A livello di sistema, invece, appare determinante la capacità di "fare rete" degli operatori privati che a diverso titolo intervengono a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, aiutare le aziende a uscire dalla crisi incrementandone i livelli di efficienza e produttività; migliorare l'accesso alla formazione professionale e manageriale. La "rete" è per l'art. 1 del DL 150 il soggetto responsabile dei servizi, ma nulla è definito per la costruzione delle necessarie interazioni.

[Assolavoro](#), l'Associazione delle agenzie di lavoro temporaneo, ha preso l'iniziativa, con un'apposita delega assegnata a

un vicepresidente, di avviare un tavolo di confronto tra le associazioni che si riconoscono nel principio generale "governance pubblica, operatività privata" finalizzato a coordinare i servizi di attivazione delle persone mirandoli all'inserimento e al reinserimento al lavoro e a realizzare la "buona formazione" quanto più possibile tarata sulle esigenze del sistema produttivo.

Come primo passo operativo, [Assolavoro](#) ha firmato con Asfor, l'Associazione italiana per la formazione manageriale, un protocollo di collaborazione per l'immediata partecipazione delle agenzie al sup-

porto delle attività di placement per i partecipanti dei master accreditati da Asfor e realizzati dai soci. Asfor fornirà ad Assolavoro i dati rivenienti dall'Osservatorio della domanda e offerta di formazione manageriale e le buone prassi per una formazione manageriale efficace e strumento di innovazione. È un accordo tra privati, due rilevanti sistemi associativi, che anticipa la costituzione di un'ampia alleanza tra agenzie di somministrazione, intermediazione, outplacement e business school ed enti di buona formazione, come condizione di funzionamento efficace della rete dei servizi per il lavoro. ■