

Rapporti

Lavoro

Alessandro Ramazza (presidente Assolavoro)



“Al centro la persona e la flessibilità le nostre Agenzie modello da seguire”

VITO DE CEGLIA

“Sanno rispondere alla rapida obsolescenza delle competenze e al prevalere delle soft skill. Nell'emergenza sono state in grado di accompagnare le imprese al digitale. Lo ha riconosciuto pure l'Ocse”

Le Agenzie per il Lavoro collaborano con imprese di tutti i settori di attività e dal loro Osservatorio è ancora più netta l'evidenza di quanto accade nel mondo del lavoro. Ne parla Alessandro Ramazza, presidente di Assolavoro.

Secondo il vostro Osservatorio quali sono le traiettorie che il mondo del lavoro sta prendendo?
«Prende forma un mondo del lavoro completamente nuovo, secondo percorsi che hanno avuto inizio negli ultimi anni e che ora vedono una fortissima accelerazione. Le competenze hanno una rapida obsolescenza, sostituite da nuove skills, tanto che il 60% di chi entra oggi nel mercato del lavoro entro il 2025 avrà mansioni che ancora non esistono. Cambiano anche le modalità di valutazione, con uno spostamento dell'asse dagli indicatori di performance (Kpi ndr) a quelli “comportamentali” (Kbi), che tradotto comporta un peso maggiore nel tempo delle cosiddette soft skills, delle competenze trasversali (capacità di lavorare con gli altri, doti di comunicazione e problem solving, proattività e propositività). Cambia il modo stesso di lavorare: lo smartworking, l'ingresso massivo della digitalizzazione in tutti i settori e in tutti i lavori, sono tutti precedenti anche alla questione Covid e che resteranno anche quando questa fase di emergenza sanitaria sarà passata».

Come hanno reagito le Agenzie per il Lavoro all'emergenza di marzo e nei mesi successivi?
«Abbiamo reagito a una crisi che non si era mai vista prima con tempestività e flessibilità, sia con misure dirette ai lavoratori, sia anche accompagnando le imprese verso la messa in sicurezza agile e la possibilità di lavorare tutelati. L'Ocse, nel suo rapporto annuale, ha riconosciuto le azioni poste in essere da Assolavoro insieme ai sindacati di categoria in favore dei lavoratori in somministrazione durante l'emergenza sanitaria da Covid-19 come una buona pratica a livello internazionale. E abbiamo



DAVID PEREIRA / ALAMY

dei contratti a tempo indeterminato oggi non supera i tre anni di lunghezza effettiva. È necessario quindi, puntare su quegli istituti a termine che garantiscono di più i lavoratori, ovvero i contratti di lavoro dipendente, in via diretta o in somministrazione, riducendo il cuneo fiscale e superando vincoli e costi aggiuntivi frutto di logiche desuete. Più in generale occorre un approccio sistemico, che ponga al centro la persona, non il posto, e guardi più lontano».

Visiete confrontati con il governo su questi temi?

«Con il governo, con il ministero del Lavoro e con le Regioni il dialogo è sempre aperto. Assolavoro ha ripiegato in dieci punti le esigenze principali che dal nostro punto di vista investono il mondo del lavoro. A monte, tuttavia, è importante che cambi il paradigma, con due punti chiave. Va distinto chi ha bisogno di un sussidio, una misura di natura sociale, da chi ha invece la possibilità, attraverso percorsi ben

Il personaggio



Alessandro Ramazza presidente di Assolavoro



continuato a investire sulle persone. La formazione è proseguita adattandosi ai nuovi tempi, le attività di ricerca e selezione hanno avuto una ulteriore spinta verso l'uso sapiente di strumenti di comunicazione da remoto, le attività di upskilling e soprattutto di reskilling hanno acquisito ancora di più nell'uso della robotica, della realtà aumentata e dell'intelligenza artificiale i punti di forza».

Cosa occorre porre in essere, dal vostro punto di osservazione, per uscire al meglio da questa fase emergenziale sul piano dell'occupazione?

«Collaborare, essere pragmatici e avere una visione di futuro scevra da scorie ideologiche. Bisogna partire dai dati: le esperienze lavorative sono spesso frammentate, il posto fisso non esiste più da tempo, tanto che metà

organizzati di accedere a un lavoro o a un nuovo lavoro. Contemporaneamente ci vogliono misure e servizi che conducano al lavoro, accompagnino nelle fasi di "non lavoro" garantendo continuità di reddito e formazione adeguata fino a una nuova occupazione. Le Agenzie per il Lavoro sono in prima linea, hanno know how e un sistema integrato di servizi efficace che nel 2019 ha garantito un contratto di lavoro con tutte le tutele a oltre 800mila persone. I giovani che entrano nel mondo del lavoro attraverso le Agenzie sono oltre 100 mila. E hanno - sono dati di fonte pubblica - maggiori possibilità di accedere a un contratto stabile attraverso una prima esperienza con le Agenzie rispetto a qualsiasi altra opzione, compreso il contratto a termine».

MILANO

Per Aldo Bottini (avvocato) e Silvia Ciucciiovino (prof a Roma Tre) "le Apl hanno il polso del mercato, colmano le carenze pubbliche ed offrono lavoro trasparente"

Le opinioni

Il comparto supera con lode l'esame dei giuslavoristi

In un mercato del lavoro in continua trasformazione, anche a causa dell'emergenza Covid-19, quale ruolo hanno e quale ruolo possono assumere le Agenzie per il Lavoro (Apl)? "Un ruolo fondamentale perché sono gli unici soggetti, in questo momento, che hanno il polso del mercato e di quello che il mercato del lavoro richiede", risponde Aldo Bottini, avvocato giuslavorista, socio dello studio legale Toffoletto De Luca Tamajo e presidente di Agi (Avvocati giuslavoristi italiani).

«In sostanza, le Apl fanno le veci di un servizio di collocamento pubblico che purtroppo non funziona - aggiunge - Per questo motivo, diventa fondamentale il ruolo di affiancamento e di supplenza che le agenzie private possono assumere. Anche perché hanno tutto l'interesse a formare, qualificare e collocare i lavoratori. Questo ruolo gli è stato riconosciuto dalla legge. Il famoso assegno di ricollocazione, che è un principio di politica attiva del lavoro prevede, infatti, che venga dato un importo al lavoratore disoccupato da spendere sia verso il pubblico sia verso il privato per trovare un posto di lavoro».

Bottini rigetta anche le critiche pregiudiziali che talvolta prendono di mira le Apl, considerate a torto come "sfruttatori" solo perché gestiscono il lavoro temporaneo che qualcuno chiama "precario": «In realtà, il precariato sono le finte

1
PER CENTO
Quanto il lavoro somministrato incide sul totale dell'occupazione in Italia



partite Iva, lavoro nero o appalti illeciti. Il lavoro temporaneo gestito dalle Apl è legale e trasparente, ed è anche più garantito perché, al termine di una missione, l'Agenzia ha interesse a ricollocare altrove il lavoratore, magari ricollocandolo. Aggiungo che le Agenzie private, oltre alla formazione, fanno da anni politiche attive attraverso l'outplacement: cioè, attività di consulenza nell'ambito delle risorse umane, che si occupa di accompagnare le persone in uscita da un'a-

zienda nella ricerca di nuove opportunità professionali».

I trend del mercato del lavoro - secondo Silvia Ciucciiovino, professore ordinario di Diritto del lavoro e prorettore con delega ai rapporti con il mondo del lavoro presso l'Università di Roma Tre - richiedono risposte rapide in tre ambiti: «Innanzitutto, non è più rinviabile la trasformazione digitale del funzionamento dei servizi per il lavoro e l'interconnessione delle banche dati di tutti i servizi.

Siamo in una fase di ritardo storico inaccettabile. Per lo sviluppo complessivo dei servizi dedicati al lavoro, diventa poi essenziale conoscere il mercato. Per riuscirci, servono fonti informative strutturate, magari sotto forma di osservatori, che devono essere settoriali e non generaliste. In grado di rilasciare informazioni continue e aggiornate per capire quali siano i fabbisogni reali e trovare risposte efficaci dal punto di vista formativo. Infine, creare il libretto digitale del cittadino perché bisogna capitalizzare tutte le esperienze che il lavoratore matura nei vari contesti».

Ciucciiovino insiste sull'importanza del ruolo delle Apl: «Le agenzie private detengono un patrimonio inestimabile perché anticipano le tendenze reali del mercato del lavoro e dei fabbisogni delle imprese. Quindi, dobbiamo trovare le condizioni per riuscire a valorizzare questo patrimonio in favore della collettività. Bisogna che i servizi pubblici, che non sanno che cosa sia la domanda di lavoro visto che si sono sempre occupati dell'offerta e pure male, si avvalgano delle Apl come partner strategico. Tutto questo non può accadere gratis, perché le agenzie sono soggetti privati che vanno remunerati». - v.d.c.

DEIPRODUZIONE RISERVATA

generazione vincente
Job Opinion Leader

Rating di legalità ★★

VINCERE È QUESTIONE DI MENTALITÀ!

Siamo l'Agenzia per il Lavoro che seleziona persone vincenti per le aziende italiane di successo, da oltre vent'anni.

- › Somministrazione di lavoro
- › Politiche attive del lavoro
- › Ricerca e Selezione
- › Consulenza per il lavoro

Visita JOL, il sito di **Generazione Vincente**, per essere sempre informato gratuitamente sulle novità in materia giuslavoristica.
generazionevincente.it

#nevergiveup

f in t v

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DI ASSOLAVORO

Bettina Schaller, presidente World Employment Confederation

“Italia, tutele legali e buone pratiche”

MARCO FROJO

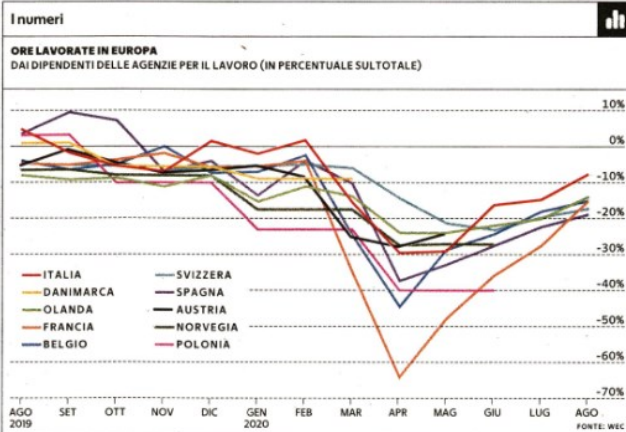
“Nell'emergenza sanitaria il sistema del Bel Paese si è mostrato all'avanguardia”

Nell'arco di pochi mesi la situazione del mercato del lavoro in Europa ha subito un violento ribaltamento. Si è passati dai record del 2019, quando il tasso di impiego ha toccato il record del 73,1% nella fascia di popolazione fra i 20 e i 64 anni e quello di disoccupazione il minimo di sempre al 6,7%, alle difficoltà del 2020 con la percentuale dei senza lavoro nei 27 Stati membri dell'Unione balzata al 9%.



Bettina Schaller presidente Wec

Valore che sarebbe stato ancora più alto se i governi non fossero massicciamente intervenuti per mitigare gli effetti dell'epidemia di Covid 19. In questa pesante situazione sono andate in sofferenza anche le agenzie per lavoro, «il cui andamento è strettamente legato a quello del prodotto interno lordo», ricorda Bettina Schaller, presidente della World Employment Confederation (Wec), la confederazione mondiale delle agenzie per il lavoro. «Di recente gli indicatori del nostro settore stavano evidenziando una ripresa abbastanza rapida, ma temo che il ritorno di misure per il contenimento dei contagi possano nuovamente far precipitare la situazione» - spiega Bettina Schaller - «Per far fronte a questa emergen-



za in molti Paesi le agenzie per il lavoro hanno già adottato piattaforme comuni che consentono una più rapida ricollocazione dei lavoratori dai settori dove la domanda è in forte calo, come per esempio ristoranti, alberghi e negozi non alimentari, a quelli dove invece c'è maggiore richiesta di manodopera, ovvero settore agroalimentare, healthcare e trasporti».

La presidente della Wec ricorda poi come molte federazioni nazionali abbiano utilizzato i fondi a loro disposizione per garantire mag-

giori garanzie ai lavoratori e per avviare corsi di formazione.

«In Italia le agenzie per il lavoro operano in un quadro normativo molto articolato, che richiede tutta una serie di requisiti per poter essere iscritte nell'apposito albo del ministero e poter così operare - prosegue Schaller - Questa è di sicuro una garanzia ulteriore di solidità e di affidabilità sia per i lavoratori sia per le aziende che chiedono i nostri servizi. Per quanto riguarda poi nello specifico i lavoratori tramite agenzia, quello dell'Ita-

In lockdown anche il sistema delle Apl ha sofferto la sospensione delle attività produttive

lia è un sistema modello per investimenti e qualità della formazione erogata e per il welfare specifico previsto e gestito con risorse tutte private». Nel corso della prima ondata dei contagi il Belpaese è stato addirittura un caso di studio per la World Employment Confederation: «Nell'affrontare l'emergenza Covid come Wec abbiamo guardato con molta attenzione a quanto, prima che altrove, è stato necessario sperimentare in Italia da marzo scorso. E sono lieta di poter dire che il sistema di misure immaginate e gestite da Assolavoro per tutelare i lavoratori in somministrazione e garantire loro i pagamenti nei termini è stata evidenziata come buona pratica sul piano internazionale: ne abbiamo discusso noi, è entrata nel dibattito con l'Ilo, ha avuto evidenza e riconoscimento specifico poi da parte dell'Ocse».

Wec chiede ai governi di tutti i Paesi, non solo quello italiano, di affrontare le problematiche in tre ambiti precisi, quello della tutela della salute dei lavoratori, quello della creazione di un contesto in cui le agenzie per il lavoro possano dare il loro pieno contributo alla ripresa, soprattutto del mercato del lavoro, e quello delle tutele. «Tutti i lavoratori hanno bisogno di un adeguato livello di protezione sociale, a prescindere dal ruolo e dal tipo di contratto che hanno nel mondo del lavoro», conclude Bettina Schaller.

REPRODUZIONI RISERVATE

L'ANALISI DELLA CONFEDERAZIONE MONDIALE

“Settore sotto stress in tutto il pianeta”

MILANO

Wec certifica il sensibile calo di ricavi delle Agenzie a causa della pandemia, ma anche la loro resilienza e la capacità d'innovazione



L'epidemia di Covid 19 ha avuto un impatto sul settore delle agenzie per il lavoro superiore a quello della recessione del 2009. A certificarlo è la World Employment Confederation (Wec), la confederazione mondiale delle agenzie per il lavoro, di cui Assolavoro è l'espressione italiana. Un risultato che non stupisce più di tanto perché dieci anni fa le aziende, per quanto in grande difficoltà, potevano tenere aperto (ad esclusione ovviamente di quelle che fallivano), mentre nella crisi attuale molte attività hanno dovuto abbassare le saracinesche per imposizione da parte dei governi.

Secondo i dati raccolti da Wec, che sotto il proprio cappello rappresenta numerosi comparti che vanno dalla somministrazione di lavoro alla ricerca e selezione del personale passando per la gestione dei percorsi professionali e la formazione finalizzata, le ore lavorate dai dipendenti delle agenzie per il lavoro francesi sono crollate di oltre il 60% ad aprile rispetto allo stesso periodo del 2019, mentre in Italia il crollo si è arresta-

to al 30%. Peggio del Belpaese hanno fatto la Spagna, il Belgio e la Polonia, tre Paesi che hanno dovuto fare i conti con un calo attorno a circa il 40%.

La buona notizia è che la ripresa nei mesi estivi è stata più rapida rispetto a quanto avvenuto nella grande crisi ma prima di tirare le somme è necessario attendere i dati relativi ai mesi autunnali ed invernali che non promettono niente di buono. Le principali agenzie per il lavoro a livello mondiale hanno visto i loro ricavi diminuire in media di quasi il 10% nel corso del primo trimestre, dove gli effetti della pandemia sono però stati limitati solo alla seconda parte del periodo, e del 25-30% nel periodo aprile-giugno. Le poche grandi società che hanno già comunicato i risultati finanziari relativi al terzo trimestre evidenziano infine una diminuzione del giro d'affari nell'ordine del 13%.

“La crisi ha messo in luce alcune inadeguatezze delle istituzioni del

mercato del lavoro e delle reti di sicurezza volte a mitigare l'impatto della crisi economica sui lavoratori - si legge nel position paper “Road to recovery” della Wec - Però, allo stesso tempo, governi, imprese e lavoratori hanno dimostrato resilienza, flessibilità e determinazione nell'affrontare la crisi. E questo può essere di grande aiuto nella formulazione delle strategie da mettere in atto per favorire la ripresa”.

La confederazione mondiale delle agenzie per il lavoro individua tre azioni per le iniziative dei governi: estendere i sostegni a tutte le tipologie di lavoratori senza distinzioni fra diversi contratti o fra dipendenti e liberi professionisti, favorire la ricollocazione della forza lavoro dai settori dove la domanda è in calo a quelli dove è più sostenuta sfruttando le capacità delle agenzie per il lavoro, e sostenere la solidità delle imprese fornendo loro liquidità e ritardando gli adempimenti fiscali. - m.fr.

REPRODUZIONI RISERVATE



DIAMO VALORE AL LAVORO



SOMMINISTRAZIONE
RICERCA E SELEZIONE
FORMAZIONE
CONSULENZA HR
RICOLLOCAZIONE
OUTSOURCING



www.giggroup.it

La ricetta di Assolavoro

La formazione sartoriale

LUIGI DELL'OLIO

"Dovrà essere erogata sui reali fabbisogni delle imprese del territorio, su misura delle esigenze delle aziende e su misura del lavoratore", è la conclusione delle proposte dell'associazione

Il rischio più grande, in una fase recessiva come quella che stiamo vivendo, è che abbia la meglio ancora una volta la politica dei rinvii. Perché, anche se la necessità di riformare è al centro di molti dibattiti istituzionali ormai da anni, si fatica a far seguire alle dichiarazioni i fatti. Con il risultato che se da una parte sono state rafforzate nel tempo le politiche passive, quelle cioè che puntano a fornire un sostegno al reddito come la cassa integrazione e il reddito di cittadinanza, si è persa di vista la centralità delle politiche finalizzate al sostegno dell'occupazione.

L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE

Così tanto per i giovani che escono dalla scuola, quanto per i più senior espulsi dal mercato del lavoro, diventa sempre più complicato ricollocarsi se non si è seguito un adeguato percorso di formazione sulle competenze, che siano specialistiche o trasversali. Da Assolavoro reclamano un maggior coinvolgimento degli attori privati in questo sforzo che è decisivo per la competitività del nostro Paese, ricordando che le agenzie per il lavoro sviluppano da sempre servizi integrati per l'accesso e per il reingresso nel mondo del lavoro e rap-

presentano un patrimonio in termini di know-how e di capillarità territoriale esclusivo. "Quindi hanno bene chiare le criticità e le azioni da porre in essere per migliorare processi, funzioni e risultati in tema di politiche attive", spiega dall'associazione.

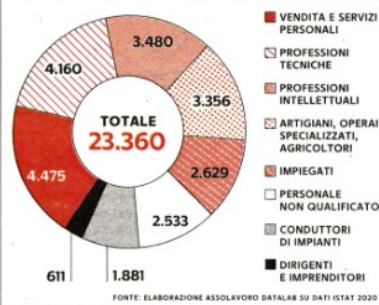
LA SFIDA DELL'EFFICIENZA

Assolavoro chiede di superare la frammentarietà dei processi operativi comuni e di ridurre i tempi burocratici delle fasi propedeutiche alla fruizione dei servizi. "Occorre lavorare per una unità del sistema informativo di supporto e di gestione anche amministrativa, nonché per la sua totale accessibilità da parte dei soggetti accreditati", sottolinea l'associazione. Che chiede anche standard di servizio predefiniti, "così che chiunque cerchi un'occupazione potrà esigerli presso qualunque sportello, centri per l'impiego o agenzie per il lavoro che siano". Insomma, serve maggiore chiarezza a servizio sia delle persone in cerca di lavoro, sia tra coloro che operano in questo mercato, in modo che siano in grado di operare ad armi pari.

Nella riforma degli ammortizzatori sociali, la richiesta è che si ripristini l'assegno di ricollocazione per coloro che

I numeri

LA DIFFUSIONE DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE PER SETTORE



68,6 PER CENTO

La quota dei tirocini extracurricolari nell'ambito di Garanzia Giovani

riscuotono la Naspi e per quanti sono in cassa integrazione con alte percentuali di ore non lavorate da diversi mesi.

"L'assegno di ricollocazione deve riconoscere il processo di politiche attive: presa in carico, bilancio di competenze, orientamento, affiancamento e inserimento", aggiunge Assolavoro. "Chi prende in carico il lavoratore o il disoccupato proporrà anche un percorso formativo. In questo caso la formazione dovrà essere erogata sui reali fabbisogni delle imprese del territorio, una formazione su misura delle esigenze delle aziende e su misura del lavoratore", è la conclusione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proposta

"Garanzia giovani uno strumento che va riformato"

MILANO

"Esempio da seguire quello di Lombardia e Veneto dove la presa in carico è sia di Centri per l'Impiego che di Apl" Come stimolare i Neet

Non è tanto una questione di forma, quanto di sostanza. Quando si analizza la distanza tra scuola e mondo del lavoro, si sottolinea spesso la scarsa formazione pratica, che pure costituisce un aspetto fondamentale per potersi inserire rapidamente in azienda. Così come spesso dietro i banchi non si apprendono quelle soft skill (dalla capacità di collaborazione con gli altri al problem solving) che in molti casi fanno la differenza in ambito lavorativo.

A leggere i dati, sono i tirocini extracurricolari la misura proposta con maggiore frequenza ai ragazzi a seguito della "presa in carico" attraverso l'iniziativa Garanzia Giovani. Accade nel 68,6% dei casi, con il rischio che si finisca a fare esperienze poco formative, utilizzate dalle aziende solo per risparmiare sui costi rispetto all'assunzione; infatti i programmi di formazione proposti si fermano al 28,6%.

L'obiettivo poi di riattivare veramente i Neet, cioè sui giovani che

Lo studio dell'Inapp

"Il percorso pubblico riduce dal 40,4% al 31,2% le chance di occupazione"

Garanzia Giovani è una iniziativa europea che si estrinseca attraverso una serie di interventi legislativi, accomunati dal fatto che puntano a favorire l'occupabilità dei ragazzi con un'età compresa tra i 16 e i 29 anni. Dal 2014 a oggi le adesioni hanno superato quota 1,6 milioni, mentre le "prese in carico" sono state 1,2 milioni. Su questo fronte, sottolineano da Assolavoro, vi è una lettura dei dati che rischia di essere fuorviante. Ed è pertanto opportuno, per gli operatori e ancor più per i giovani, contribuire a fare chiarezza.

Sostenere che vi è una netta prevalenza - sul piano nazionale - delle prese in carico da parte dei Centri per l'Impiego rispetto alle Agenzie per il Lavoro rischia di dire il contrario di quanto accade, sottolinea l'associazione.

Le agenzie private, infatti, sono abilitate alla "presa in carico" per Garanzia Giovani esclusivamente in Lombardia, mentre in Veneto seguono una modalità semplificata e veloce, e il paragone pertanto si può fare correttamente solo sul piano regionale. Limitatamente a quell'area, infatti, le agenzie per il Lavoro prendono in carico i giovani in otto casi su dieci. Anche i dati sulla formazione pubblica erogata vanno letti in controtendenza.

A questo proposito può essere utile esaminare quanto emerso da uno studio dell'Inapp (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), ente pubblico di ricerca, che svolge analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro. Nell'occasione è emerso che nei casi in cui i giovani si sono rivolti al pubblico per godere dei servizi formativi tramite centri per l'impiego, la conseguenza è stata di veder ridurre le proprie chance di trovare un lavoro. Un giovane con le stesse caratteristiche, infatti, senza fare quel percorso dopo 18 mesi ha il 40,4% di accedere a un lavoro, con il servizio pubblico la quota scende al 31,2%. -l.d.o.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ETJCA
AGENZIA PER IL LAVORO

Sappiamo che il tuo obiettivo non è trovare la prima risposta possibile, ma la migliore.

Servizi per le Aziende

- SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO
- STAFF LEASING E MOG
- APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
- RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE
- POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
- ATTIVAZIONE TIROCINI EXTRACURRICOLARI
- DIVISIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- COLLOCAMENTO MIRATO
- OUTSOURCING
- FORMAZIONE

www.etjca.it

Direzione generale
Via Valassina, 24 - 20159 Milano
T 02 21 50 459 | F 02 21 50 545 | E contact@etjca.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Focus

I TIROCINI "IMPROPRI"

A leggere i dati, sono i tirocini extracurricolari la misura proposta con maggiore frequenza ai ragazzi a seguito della "presa in carico" attraverso l'iniziativa Garanzia Giovani. Accade nel 68,6% dei casi, con il rischio che si finisca a fare esperienze poco formative, utilizzate dalle aziende solo per risparmiare sui costi rispetto all'inquadramento che sarebbe invece dovuto

non studiano, né lavorano, è tutto da dimostrare, tenuto conto che non vi è al momento un meccanismo proattivo che implichi la ricerca di questi giovani.

Nella riprogrammazione di Garanzia Giovani, poi, non si può prescindere da una constatazione di fondo: l'automazione e la digitalizzazione della produzione e dei servizi stanno modificando il mondo del lavoro e aumentano sia le transizioni da lavoro a lavoro, sia forme di lavoro non standard come quelle gestite da piattaforme o lavori gig (è il caso del rider che consegnano a domicilio la spesa acquistata tramite app via smartphone), senza protezione sociale.

A monte, secondo Assolavoro, vi è la questione di fondo relativa alla possibilità che in tutta Italia la presa in carico sia gestita sia dai Centri per l'Impiego, sia dalle Agenzie per il Lavoro. L'esperienza in Lombardia e Veneto, le uniche due regioni in cui al momento le agenzie private possono occuparsi della presa in carico per Garanzia Giovani dimostra infatti la possibilità di una virtuosa cooperazione e collaborazione tra pubblico e privati. -l.d.o.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le società in trasformazione

Più consulenza ai tempi del Covid

SIBILLA DI PALMA

Tra i ruoli in sviluppo delle Apl quello di rispondere con consigli mirati su protocolli di sicurezza e smart working. Oltre alla riqualificazione continua. Ne parlano **Randstad**, **Manpower** e **Adecco**



LOIS ALVAREZ/GETTY

Consulenze nell'ambito dello smart working e della sicurezza, oltre all'offerta di percorsi formativi per rafforzare o far acquisire nuove competenze ai dipendenti. Così le agenzie per il lavoro puntano a supportare le aziende in questa fase di cambiamento in cui la pandemia ha mandato in pensione i vecchi modelli organizzativi, facendo emergere nuove esigenze. Cambiamenti ai quali **Randstad Italia** risponde con consulenze mirate sui protocolli di sicurezza e per l'implementazione di soluzioni (anche logistiche) legate allo smart working.

Si delinea poi come strategico il tema della formazione che «avrà un ruolo centrale a supporto delle persone e delle organizzazioni», spiega Marco Ceresa, amministratore delegato del gruppo in Italia. In questo ambito, aggiunge, l'obiet-

tivo è «guidare le aziende verso le nuove sfide del mercato, con percorsi formativi rivolti sia ai manager sia ai dipendenti per rafforzare o acquisire nuove competenze». Ceresa accende poi i riflettori sul tema della ricollocazione, che ha acquisito un peso crescente in una fase in cui occorre reagire all'incremento della disoccupazione causata dall'epidemia di Covid 19. Da questo punto di vista, il gruppo aiuta i candidati «a rientrare nel mondo del lavoro dopo aver affrontato, ad

esempio, un corso di riqualificazione professionale». Per Massimiliano Medri, managing director di **Adecco Workforce Solutions**, nell'attuale scenario è fondamentale non solo la gestione del lavoro a termine e indeterminato, «ma di tutto l'ecosistema che ruota attorno al capitale umano, dalla formazione all'assessment, passando per consulenza legale e trasformazione digitale».

In particolare, per Medri nei prossimi mesi sarà importante lavorare

sul concetto di occupabilità, «cioè la potenzialità di ogni lavoratore di ricollocarsi grazie a un continuo upskilling e reskilling». Ovvero percorsi tesi, nel primo caso, a far crescere le competenze dei dipendenti nel loro ruolo, per consentirgli un salto di carriera, mentre nel secondo dedicati a profili lavorativi precocemente divenuti obsoleti e che dunque hanno bisogno di aggiornarsi in determinati ambiti, come ad esempio in quello tecnologico. Temi condivisi anche da **Riccardo Barberis**, amministratore delegato di **ManpowerGroup** in Italia, secondo cui «le professioni e le competenze richieste dalle aziende sono destinate a cambiare per sempre con l'avvento di una forte accelerazione della digital transformation e di nuovi modelli di organizzazione, in cui le competenze digitali e il lavoro da remoto diventeranno una dimensione strutturale del lavoro».

Anche Barberis si sofferma poi sul tema della formazione nell'ambito del quale l'azienda promuove percorsi di upskilling e reskilling «che rivestiranno sempre più un ruolo centrale per contribuire ad attenuare la disoccupazione e limitare le disuguaglianze fra le persone». Questo perché «il mondo del lavoro sta cambiando e solo attraverso un approccio flessibile e la valorizzazione delle competenze sarà possibile superare una crisi che ci accompagnerà ancora nei prossimi mesi».

La riqualificazione del personale e la consulenza continua alle imprese, questo si chiede oggi alle Agenzie per il lavoro

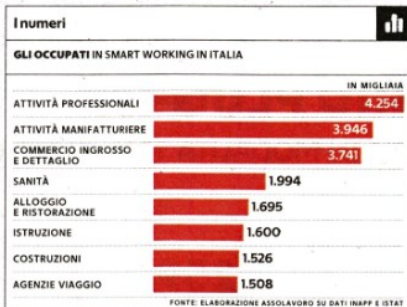
Il reclutamento

Le regole del buon curriculum come si crea la web reputation

La digitalizzazione dei processi di selezione è in atto già da tempo e ha avuto un'accelerazione con la pandemia. Dalla più classica pubblicazione degli annunci sui portali specializzati o sui siti delle società di recruiting e delle agenzie per il lavoro si è passati alle nuove frontiere che si basano sull'uso dei social network per offrire lavoro e per orientarsi nella scelta del personale da assumere attraverso una valutazione mirata di competenze e caratteristiche.

Un contesto in cui diventa importante curare la propria web reputation in ottica di personal branding. Questo significa rendere più appetibili i propri profili social agli occhi dei recruiter. In che modo? Arricchendoli il più possibile e adeguandoli al settore professionale di interesse; cercando di espandere e coltivare il più possibile il proprio network; condividendo contenuti che possano valorizzare le proprie skills e le esperienze maturate. È inoltre importante spendere del tempo da dedicare alle impostazioni della privacy, in modo tale da rendere pubbliche solo le informazioni che potrebbero essere valutate positivamente da un selezionatore, e fare attenzione al linguaggio utilizzato, evitando errori grammaticali e cadute di stile.

Nelle fasi preliminari di selezione cresce inoltre l'utilizzo di strumenti innovativi come il gaming. I candidati vengono coinvolti in giochi interattivi che consentono di delineare il loro profilo e di scegliere quelli da inviare al colloquio cono-



4,25

MILIONI

Occupati che lavorano in smart working in ambito attività professionali

scrittivo. Permettendo così ai selezionatori di risparmiare tempo e ai candidati di affrontare questi test preliminari da casa propria, senza la necessità di spostamenti. Una crescita di utilizzo dei canali digitali che impone anche di alzare il livello di allerta verso eventuali truffe. Come i falsi annunci di lavoro di presunte agenzie per il lavoro veicolati di recente tramite canali Telegram. Per questo, prima di procedere con una candidatura, è bene verificare che le offerte provengano da operatori qualificati. Nel caso delle Agenzie per il Lavoro, ad esempio, è possibile fare riferimento all'elenco disponibile sul sito assolavoro.eu alla voce «agenzie associate» così da poter valutare meglio se si è di fronte a un annuncio veritiero o meno. - s.d.p.

guidiamo aziende e persone. offriamo nuove opportunità.

dall'inizio alla fine.

Aiutiamo a fare crescere e trasformare business e carriere. Con il nostro approccio innovativo rivolto alla transizione dei talenti (dentro l'azienda, verso l'esterno o verso l'interno), supportiamo aziende e persone nel loro percorso di crescita e produttività:

- transizione di carriera individuale e collettiva (servizi di outplacement)
- welfare e percorsi professionali sostenibili
- riorganizzazione e redeployment delle risorse interne

www.randstad.it/hrsolution/risesmart/

randstad risesmart