

# L'economia "di guerra" post Covid e il ruolo delle Agenzie per il Lavoro

IL BANDO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE SANITARIO E LA RESPONSABILITÀ DI GUARDARE AL FUTURO

Il bando per la selezione del personale sanitario da mettere in campo nella campagna di vaccinazione ha messo nuovamente sotto i riflettori il ruolo delle Agenzie per il Lavoro: il governo punta evidentemente a fare affidamento su quei soggetti che con la loro rete possono garantire il miglior esito possibile di una missione che si presenta difficile, se è vero che da più di un decennio le scuole di specializzazione infermieristica formano un numero di professionisti inferiore al fabbisogno minimo necessario per far fronte anche solo al fisiologico turnover della categoria.

Per questo motivo diverse agenzie avevano messo in piedi, in passato, vere e proprie Academy insieme a percorsi transnazionali di accoglienza e mobilità, oggi preclusi causa Covid, ma che se ora fossero praticabili determinerebbero con ogni probabilità solo un'ulteriore emorragia di personale, stante l'inadeguatezza dei trattamenti economici riservati a questi lavoratori anche in numerosi bandi pubblici. Non è un caso se recentemente Assolavoro ha formalmente sollecitato tutte le istituzioni (ministeri, regioni, asl) affinché riconoscano integralmente al personale sanitario inviato in missione dalle agenzie tutti i trattamenti economici dovuti, come peraltro previsto dalla legge.

Pur in questo contesto il settore ha comunque raccolto la sfida superando questioni tecniche legate alla formulazione del bando che, probabilmente, in un altro contesto sarebbero state dirimenti.

Ci muove un ruolo che è legato alla responsabilità e all'attitudine a guardare al futuro con lo spirito incline alle raccomandazioni espresse recentemente dal presidente della Repubblica, Sergio Mattarella. Proviamo a farlo e non da oggi, lo indicano i dati.

Dall'inizio della pandemia il settore ha continuato a garantire occupazione e tutele tutti i mesi a una platea di oltre 380 mila persone assunte in somministrazione, 100 mila delle quali a tempo indeterminato. Contestualmente ha dovuto affrontare due emergenze: tutelare i lavoratori le cui missioni venivano interrotte e contribuire alla ricerca, selezione, reclutamento e formazione di figure professionali la cui richiesta è cresciuta esponenzialmente.

Sul primo fronte, grazie a una serie di intese sottoscritte da Assolavoro, è stata garantita (da marzo e fino a dicembre) a tutti coloro che ne avevano diritto la puntuale erogazione sia delle retribuzioni che degli ammortizzatori (oltre 310 milioni di euro, 430 mila prestazioni), anche grazie all'anticipazione da parte delle agenzie. Il più potente sistema di payroll del paese (400 mila buste paga per mese di media) non ha accumulato ritardi, nessuno è rimasto indietro.

Il welfare di settore (integralmente autofinanziato, oltre 22 milioni/anno) opportunamente arricchito di "prestazioni Covid", ha

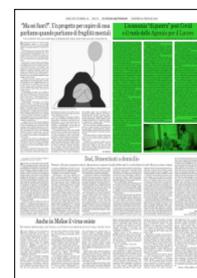
fatto il resto, contribuendo a creare un "case study" misconosciuto in Italia ma segnalato dall'OCSE come *best practice*. *Nemo propheta in patria, verrebbe da dire*.

Il positivo ruolo esercitato da Assolavoro e sindacati in questo frangente andrebbe preso a riferimento, soprattutto in una fase storica come quella che viviamo nella quale il dialogo sociale mostra la corda soprattutto per le difficoltà a leggere i cambiamenti in atto e a incidere su di essi.

Il secondo fronte è stato quello del reclutamento e dell'avvio al lavoro delle figure professionali necessarie per tenere in piedi sia la manifattura che i servizi durante la pandemia. Abbiamo dovuto gestire, vista l'inevitabile ridotta capacità programmatoria delle imprese, picchi di richieste di figure professionali non solo nella sanità ma anche nei comparti del digitale, della logistica, della distribuzione, dei trasporti, dell'agroindustria, dei servizi nuovi determinati proprio dalla pandemia. I numeri ad oggi consuntivati hanno tuttavia mostrato la capacità di risposta di una infrastruttura costituita da oltre 2 mila filiali e 10 mila dipendenti diretti (in maggioranza donne) in grado di erogare i servizi integrati che accompagnano al lavoro o a un nuovo lavoro. Un'esperienza che, anche qui, sarebbe utile approfondire da parte di quei *policy makers* che si interrogano pensosamente su come migliorare il nostro mercato del lavoro (e come impiegare le ingenti risorse ora disponibili). Perché le questioni chiave rimarranno sul tavolo anche dopo la fine della pandemia: come coniugare la sempre maggiore discontinuità del lavoro con la necessaria continuità di reddito delle persone? Come ridurre la disoccupazione frizionale e strutturale? Quale flessibilità valorizzare e quale precarietà invece combattere per mantenere nel paese un livello di coesione sociale degno? Come garantire l'adeguamento delle competenze in un contesto in rapido mutamento? Come orientare predittivamente il sistema educativo-formativo per ridurre situazioni come quella che si è determinata con il personale sanitario? Al momento le risposte non sono nemmeno all'orizzonte per almeno due ragioni.

La prima è la perdurante incapacità di mettere in atto quelle famose politiche attive del lavoro, delle quali molti parlano ma pochi praticano o conoscono, la cui mancata attuazione è solo in parte imputabile alla pasticciata ripartizione costituzionale delle competenze stato-regioni.

La seconda è il grande equivoco della formazione professionale, da decenni vero e visibile epicentro del fallimento di molte *policies* con attività formative in troppi casi erogate per soddisfare l'offerta piuttosto che la domanda e da soggetti incapaci di accompagnare le persone al lavoro, ma abili nel gestire grandi bacini di consensi, soprattutto a li-



vello locale.

La rotta sembra rimasta la stessa se guardiamo alla finanziaria appena approvata nella quale un provvedimento, il cui suggestivo acronimo ricorda più una partita di calcio che una misura in favore delle persone (G.O.L.), oblitera ogni ragionamento sui servizi di accompagnamento al lavoro ritagliando per i privati un ruolo quasi inesistente.

E' vero che la formazione è un *asset* strategico per creare le competenze indispensabili nel nuovo mercato del lavoro (noi formiamo, con risorse private, quasi 300 mila persone ogni anno) ma diventa solo un doloso sperpero di denaro pubblico quando viene strumentalmente spacciata per una misura di politica attiva (confondendo la parte con il tutto) senza vincolarla a stringenti indicatori di risultato/qualità, come ad esempio gli esiti occupazionali dei corsisti (nel nostro settore deve obbligatoriamente essere avviato al lavoro almeno il 35 per cento dei discenti). Ne prendiamo atto, pur senza perdere la speranza di un qualche tardivo ripensamento.

Intanto faremo il possibile per fornire un contributo all'obiettivo sociale più atteso in tutto il paese e sosterremo in ogni modo il personale sanitario. Per loro tornano oggi utili le parole di Winston Churchill agli aviatori inglesi dopo la "battaglia di Inghilterra": "Mai così tanti dovettero così tanto, a così pochi".

**Agostino Di Maio**

Direttore Generale *Assolavoro*, l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro



(foto LaPresse)