

58

la Repubblica

Lunedì
29 ottobre
2018

In numeri



133

MILIONI

Sono i nuovi posti di lavoro che saranno creati nel giro di cinque anni a fronte di una perdita di 75 milioni unità. Il saldo positivo è di 58 milioni

Lo scenario

Tutti a scuola di industria 4.0 da riqualificare metà del personale

Big data analytics, Internet of things, machine learning, cloud computing e digital trade. Sono queste, secondo il rapporto "The future of jobs" del World economic forum (Wef), le principali tecnologie che da qui al 2022 subiranno una forte accelerazione lungo la catena del valore delle aziende. A prevederle, con cognizione di causa, sono 300 top manager di società multinazionali, intervistati dal Wef, che operano in 12 settori strategici di 20 aree geografiche del mondo. Società che valgono, in termini di fatturato, il 70% del Pil globale e danno lavoro ad oltre 15 milioni di persone.

Sulla base delle risposte ricevute, il Wef ha cercato di capire e delineare quale sarà l'impatto delle nuove tecnologie sull'occupazione nei prossimi 5 anni. Innanzitutto, lo studio premette che il 59% delle aziende intervistate pensa che la composizione della catena del valore subirà significative modifiche entro il 2022. Quasi il 50% prevede che, per quella data, l'automazione porterà una riduzione della forza lavoro a tempo pieno e una maggiore flessibilità. Il 38% delle aziende è sicuro di estendere la forza lavoro a nuovi ruoli per migliorare la produttività e più di un quarto si aspetta che l'automazione porti alla creazione di nuove professioni.

La nota positiva è che tutti i 12

VITO DE CEGLIA, MILANO

Secondo World economic forum la trasformazione digitale aumenterà gli occupati, costringerà il 54% degli addetti ad aggiornarsi e farà lavorare più ore le macchine



300

TOP MANAGER

Il World economic forum ha intervistato 300 manager sulle attese per il lavoro

20

AREE GEOGRAFICHE

I manager intervistati operano in 12 settori strategici di 20 aree geografiche

L'opinione

L'automazione della forza lavoro si svilupperà in tre ondate da quest'anno fino a metà 2030, con un boom della quota di attività manuali automatizzabili

Rapporti Lavoro

settori industriali analizzati registreranno entro il 2022 una crescita occupazionale. Il rapporto infatti stima che cesseranno di esistere 75 milioni di posti di lavoro nel giro di 5 anni, ma altri 133 milioni ne verranno creati. Il saldo netto è in attivo di 58 milioni. Non solo: circa la metà dei posti di lavoro fondamentali oggi, che costituiscono la maggior parte dell'occupazione nei vari settori industriali, rimarrà stabile fino al 2022.

Le aziende si aspettano però un repentino cambiamento nel rapporto uomo-macchina: nel 2018 le ore impiegate dai processi produttivi nei 12 comparti sono state compiute al 71% da esseri umani e il restante 29% da macchine. Inoltre, in termini di ore di lavoro totale, nessuna attività lavorativa è stata ancora stimata come eseguita principalmente da una macchina o da un algoritmo. Tuttavia, già si prevede che nel 2022 tale ripartizione oraria si porterà rispettivamente al 58% e al 42% (il report offre inoltre previsioni diverse per i diversi settori e le diverse economie nazionali).

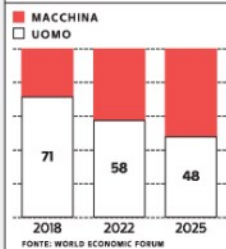
Tra le figure professionali emergenti spiccano quelle di analisti di dati e della sicurezza delle

informazioni, sviluppatori di software e applicazioni, esperti di social media ed e-commerce, specialisti in machine learning, intelligenza artificiale e automazione, designer di interazione uomo-macchina, ingegneri robotici ed esperti di blockchain. In parallelo, cresceranno lavori che fanno leva su competenze "umane" e "distintive" come gli addetti al servizio clienti, professionisti delle vendite e del marketing, figure dedicate alla formazione e allo sviluppo, alle persona e alla cultura.

Il cambiamento sarà rapido. Quindi, per essere in grado di gestirlo, lo studio parla di "reskilling imperativo": cioè, di formazione continua per aggiornare i lavoratori. Il Wef riporta che non meno del 54% dei lavoratori avrà bisogno di essere riqualificato o di aumentare significativamente le proprie competenze e capacità. Tra questi, nei prossimi 5 anni, il 35% necessiterà di un training aggiuntivo di 6 mesi, il 9% di un training da 6 a 12 mesi, mentre al 10% servirà aggiornarsi per più di un anno. Insieme alle competenze tecniche, le abilità più richieste saranno le capacità di pensiero critico, creativo, innovativo,

In numeri

L'AUTOMAZIONE PERCENTUALE DI ORE LAVORATE UOMO/MACCHINA



FONTE: WORLD ECONOMIC FORUM

L'automazione delle fabbriche chiede agli addetti di riqualificarsi

l'intelligenza emotiva, il "problem-solving" complesso, le capacità di leadership e influenza sociale.

L'analisi prosegue spiegando che l'automazione della forza lavoro si svilupperà probabilmente in tre ondate a partire da quest'anno fino alla metà del 2030, con un aumento vertiginoso della quota delle attività manuali completamente automatizzabili: si passerà in media dall'attuale 5% a quasi il 40%. La sfida, per le aziende, sarà quindi essenzialmente quella di integrare in modo "equilibrato" il lavoro manuale con quello della macchina. Nello stesso orizzonte di tempo, puntualizza il rapporto, tale trasformazione avrà però un impatto minore ad esempio nel campo sociale, dove le forbice oscillerà da poco meno del 5% di oggi a circa il 15%. Di sicuro, conclude il rapporto, la prossima ondata di tecnologie e di automazione, oltre ad aumentare la manodopera, potrebbe portare un incremento medio della produttività del lavoro in tutti i settori di circa il 30% rispetto al 2015, con alcune variazioni significative in alcuni specifici comparti.

60
la Repubblica

Lunedì
29 ottobre
2018

A&F

Rapporti lavoro

Le regole

Somministrato o diretto ma stessi diritti

MARCO PROJO, MILANO

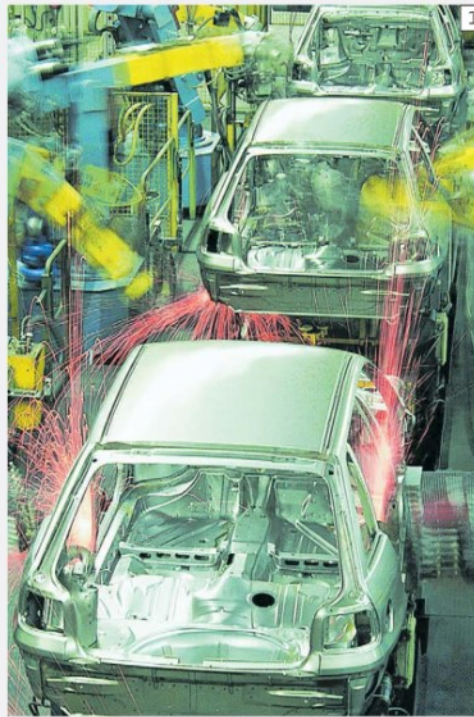
Dal prossimo primo novembre entrano in vigore le nuove regole introdotte dal Decreto Dignità

A partire dal prossimo 1 novembre le novità previste dal Decreto Dignità in materia di contratti a tempo determinato, sia diretto che in somministrazione, andranno a regime. Il 31 ottobre scade infatti il periodo transitorio previsto dall'ultima riforma del mercato del lavoro, che in sede di conversione ha subito importanti modifiche rispetto alla prima stesura dopo che **Assolavoro** ne aveva evidenziato le criticità nel corso delle audizioni. La novità principale del decreto varato dal nuovo esecutivo è la sostanziale equiparazione fra il contratto a tempo determinato diretto, ovvero quello stipulato direttamente fra datore di lavoro e lavoratore, e il contratto a termine in somministrazione, ovvero stipulato tramite un'agenzia per il lavoro.

Al contratto di lavoro a termine sottoscritto tra l'agenzia e il lavoratore somministrato si applicherà infatti la disciplina "generale" del contratto a tempo determinato, con esclusione delle sole disposizioni relative al periodo di intervallo tra due contratti a termine, il cosiddetto stop&go, al numero complessivo di contratti a tempo determinato, per cui è fissato un limite del 20%, e al diritto di precedenza.

Quest'ultimo prevede che il lavoratore assunto con contratto di lavoro a termine abbia il diritto alla precedenza nel caso di nuove assunzioni in azienda con contratto a tempo indeterminato; la maturazione del diritto di precedenza è legata a specifici requisiti e il lavoratore dovrà richiederne l'applicazione al datore di lavoro entro un determinato termine.

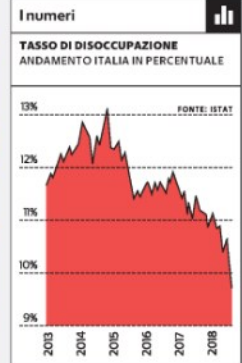
Al contratto a termine in somministrazione si applicano, dun-



In fabbrica stessi diritti per lavoratori diretti e somministrati

que, le medesime causali previste per il contratto a termine diretto, anche in caso di proroga (oltre i 12 mesi e fino a un massimo di 24) e di rinnovo dei contratti, ma tali condizioni si riferiscono "esclusivamente" all'utilizzatore.

Quando l'agenzia assume il lavoratore a termine deve quindi richiedere il motivo di ricorso all'azienda utilizzatrice. Non necessitano invece delle causali, e resta-



no quindi liberamente utilizzabili, i contratti commerciali stipulati dall'agenzia con le aziende, sia in caso di somministrazione a tempo indeterminato, il cosiddetto Staff Leasing, sia in caso di somministrazione a termine. In materia di rinnovo, che per il lavoro in somministrazione può essere fatto al massimo sei volte, anche il dipendente interinale è soggetto all'incremento contributivo dello 0,5%.

Per quel che riguarda invece le limitazioni introdotte dal Decreto Dignità, il ricorso ai contratti a tempo determinato in somministrazione deve rispettare alcuni paletti, a partire da quello che prevede che i lavoratori "somministrati" non possano rappresentare più del 30% della forza lavoro dell'azienda presso cui sono impiegati; questo limite scende al 20% per i contratti a termini direttamente stipulati col datore di lavoro. Arrivati a quella soglia le imprese possono però far ricorso a un ulteriore 10% esclusivamente con la modalità della somministrazione.

e-work: diciotto anni al servizio del lavoro, per tutti!

Oggi nasce **Fondazione Pino Cova**, in memoria dello Storico Presidente e Socio Fondatore di **e-work** e mentore nel mercato dell'intermediazione di lavoro.

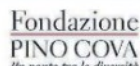
Il Gruppo, forte di un fatturato consolidato di oltre 140 milioni di euro e di una specializzazione da sempre attiva nella valorizzazione delle differenti abilità, ha dato vita a questo progetto:

Un ponte tra le diversità

Nella città di Milano, uno spazio di oltre 700 mq è stato adibito a cucine professionali ed aule teoriche-pratiche dove accompagnare i giovani con disagio e difficoltà verso la valorizzazione delle proprie capacità e desideri.

Perché fare impresa è anche restituire al proprio Paese ed alle Persone parte di ciò che si raccoglie.

Perché nessuno è un'isola ma Tutti siamo differenti.



Gruppo e-work • Via Cola Montano 32, 20159 Milano • Tel. 02-673381 • www.e-workspa.it

L'intervista

“Le Agenzie? Un modello”

Il personaggio



Alessandro Ramazza, presidente di **Assolavoro** sostiene che le Agenzie del lavoro sono un ottimo modello

61

la Repubblica

Lunedì
 29 ottobre
 2018

A&F

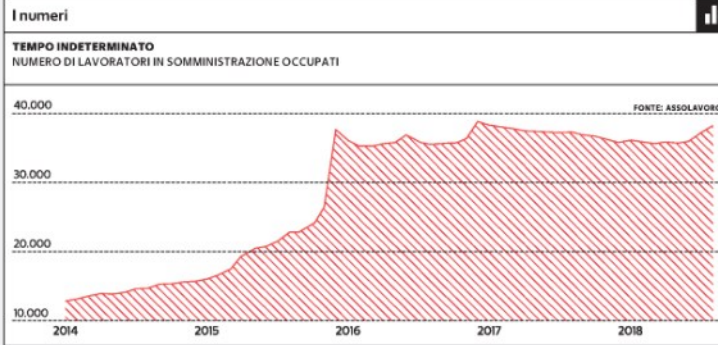
Rapporti lavoro

Da qui al 2022 saranno necessari più di 2,5 milioni di occupati, dipendenti e autonomi.

Oltre il 70% di questi nuovi ingressi, cioè 1,8 milioni di lavoratori, dovrà possedere competenze piuttosto elevate e qualificate. Per il 35,8% si parla addirittura di “high skills”, professioni specialistiche e tecniche. Sono solo alcuni dei dati riportati nell'annuale rapporto Excelsior targato Unioncamere e Anpal. Rapporto che **Alessandro Ramazza**, presidente di **Assolavoro**, cita per inquadrare l'impatto della quarta rivoluzione industriale sul fronte occupazionale in Italia. «Oltre che creare nuove figure professionali come data scientist o cyber security specialist – dice Ramazza – questa trasformazione investe anche i lavoratori tradizionali». Ramazza spiega l'evoluzione in atto con i numeri: «Saranno necessarie le competenze digitali per non meno del 7% degli installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici, per il 64% dei tecnici meccanici e per il 60% dei meccanici e montatori di apparecchi industriali e termici. La formazione – sottolinea – è quindi la chiave di volta: se fatta bene e collegata al lavoro e alla sua evoluzione, rappresenta un vantaggio competitivo formidabile per le singole persone, per le imprese, per il Sistema-Paese».

Perché ritiene che la

Alessandro Ramazza, presidente di **Assolavoro**: “I nostri istituti hanno un obbligo di placement che garantisce efficacia. Dovrebbe essere così per tutti i formatori”



formazione delle Agenzie per il Lavoro rappresenti un modello?
 «Per ogni mille euro di retribuzione le Agenzie ne destinano per legge 40 a un progetto formativo (4%). È la percentuale più alta destinata alla formazione in qualsiasi comparto ed è quello che fa del nostro settore un modello europeo».

Ci sono obblighi di placement per chi segue un corso organizzato dalle Agenzie per il lavoro?

«Prima di tutto è utile ricordare sempre che tutti i servizi erogati dalle Agenzie per chi cerca una occupazione sono gratuiti e che il lavoratore in somministrazione è un dipendente, con tutti i diritti, le tutele e la retribuzione prevista dal Ccnl del settore in cui viene impiegato. Ci sono precisi obblighi di placement: almeno 1/3 di chi segue un percorso formativo deve accedere ad un lavoro reale, pena la decurtazione delle risorse impiegate per la formazione».

Quante persone formate in un anno?
 «Sono oltre 240 mila le persone che formiamo in un anno e più di 700 mila quelle che complessivamente accedono a un contratto di lavoro attraverso le Agenzie per il lavoro. Vanno aggiunte poi le oltre 50 mila figure professionali che in dodici mesi vengono cercate e selezionate per essere assunte direttamente dalle aziende nostre clienti. Solitamente si tratta di profili medio alti e di

contratti stabili».

Come potrebbe migliorare secondo lei il sistema formativo per il lavoro in Italia?
 «Se ci fossero obblighi di placement per tutti coloro che usano fondi pubblici per fare formazione, ci sarebbe una vera e propria rivoluzione. E senza nessun onere per la spesa pubblica. Sulla formazione si gioca oggi la vera partita per il futuro».

Previsioni per il mercato del lavoro nel breve-medio termine?
 «A fronte di un moderato ottimismo per gli andamenti dell'economia reale, sul piano normativo molto dipenderà da come si interverrà sul mercato del lavoro. Più si punterà sulla persona, su politiche e meccanismi capaci di accompagnarla nelle varie fasi del percorso formativo, migliori saranno i risultati. Su questo fronte, la sfida delle politiche attive sarà centrale». — v.d.c.

axl
 OPPORTUNITY
 EMPLOYER

CONNETTIAMO I TALENTI ALLE OPPORTUNITÀ

Perché il lavoro è il nostro mestiere

Lavoriamo per costruire circoli virtuosi e sostenibili tra Imprese e Candidati-Lavoratori. Realizziamo soluzioni HR rapide ed efficaci basate sulla condivisione e lo scambio del nostro know-how con quello dei Partner, dando vita a un processo che crea relazioni forti e soluzioni personalizzate.

aperelle.it

62

la Repubblica

Lunedì
29 ottobre
2018

A&F

Le storie

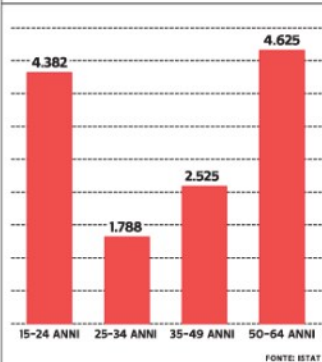
I racconti

Stabilità e crescita il sogno dei giovani diventa realtà

I casi di Abderrahman, Gabriele, Roberta e Maria sono emblema dei percorsi possibili per fare il salto dal precariato al posto fisso

In numeri

GLI INATTIVI
IN ITALIA PER FASCE DI ETÀ (IN MIGLIAIA)



Stabilizzazione e crescita professionale sono le parole d'ordine di molti giovani che fanno ingresso nel mondo del lavoro. Desiderano compiere un percorso che irrobustisca e ampli le loro competenze, facendoli approdare ai ruoli cui ambiscono. Non sempre però questo percorso è fluido, anzi, la crisi economica, un iter di studi vacillante o particolari circostanze rendono a ostacoli la strada verso crescita e stabilizzazione. Le agenzie per il lavoro supportano e affiancano i giovani che chiedono aiuto, qualsiasi background abbiano alle loro spalle. Esemplare è la storia di Abderrahman, un ragazzo marocchino che si è rivolto a **Maw** dopo aver terminato le superiori a indirizzo di studi elettronico.



Gabriele
lavora a Luxottica



Abderrahman
perito e studente



Roberta
17 anni in Adecco

L'agenzia gli ha trovato un primo impiego in un'impresa produttrice di schede elettroniche con un contratto di apprendistato con tirocinio iniziale di 6 mesi. Quando lo ha terminato, si è però reso conto di come l'azienda non gli offrisse la crescita lavorativa che lo interessava. Sempre con l'aiuto di **Maw** ha allora trovato un'altra possibilità di lavoro in un'azienda specializzata in cablaggi, montature elettroniche e software. Che adesso lo ha finalmente assunto a tempo indeterminato. Per perfezionarsi, ha addirittura deciso di iscriversi al corso di Automazione Industriale all'università di Brescia.

Abderrahman F. ha fatto un percorso inverso rispetto a quello di Gabriele P., 28enne di Borgomanero. Laureato in lingue moderne, Gabriele ha iniziato a lavorare con **Adecco** nel 2015 in occasione di Expo, nel padiglione del Kuwait. Dopo un passaggio come sales support per Lvmh all'aeroporto di Malpensa, sempre tramite **Adecco** il giovane è stato assunto per un anno da Luxottica nella sede di Agordo. L'azienda lo scorso anno, a termine del percorso di somministrazione, lo ha assunto a tempo indeterminato nella divisione Global business services.

Sono molti i giovani che come Abderrahman e Gabriele decidono di affidarsi alle agenzie per il lavoro in ogni passaggio della carriera. Un'altra storia che lo testimonia è quella di Roberta M., romana di 47 anni. Lavora con **Adecco** da 17 anni, ovvero da quando ha lasciato un tempo indeterminato per un'esperienza di tre mesi in Nokia. Entrare in una multinazionale era un passo impor-

tante che non aveva mai pensato di fare da sola, dal momento che non possiede un titolo universitario. E invece è stato il trampolino di lancio verso altre occasioni: dopo Nokia c'è stata Toyota e adesso Procter & Gamble. Roberta ora ha due bambine. Si sente tutelata perché è in staff leasing, quindi ha i vantaggi della maternità e di tutto quello che un contratto a tempo indeterminato offre.

Non è l'unica. Maria V., 37enne di Catania, si è trasferita con la famiglia nelle campagne di Cuneo. Nel 2010, dopo un breve periodo in una società di lavoro atipico, ha ottenuto un contratto in somministrazione con l'agenzia Risorse in una nota azienda produttiva alimentare. Nel frattempo due importanti fatti hanno cambiato la sua vita: è rimasta incinta del terzo figlio e la crisi economica ha colpito l'azienda in cui lavora il marito, Luca L., che è stato messo in cassa integrazione. Per aiutarlo, dal momento che era rimasta soddisfatta del rapporto con Risorse, Maria gli ha consigliato l'agenzia. Le competenze di Luca erano forti ed è subito stato messo in contatto con una realtà produttiva che lo ha assunto in somministrazione grazie alla possibilità di distaccare la cassa integrazione per un periodo di tempo determinato. Ora è assunto direttamente dalla nuova impresa. Mentre Maria, dopo la maternità, ha nuovamente dato disponibilità all'azienda dove lavorava ed è tuttora regolarmente inserita. Un'altra storia finita felicemente grazie alla tenacia dei giovani e all'aiuto delle agenzie. - **c.ma.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli adulti

Quei lavoratori di mezza età e la chance che non ti aspetti

Antonino da pizzaiolo in nero ad un'occupazione a tempo indeterminato Gaetano, l'avvocato finito dall'altra parte della barricata. "Ci vuole tanta caparbietà"

Antonino in quel momento lavorava in nero come pizzaiolo e voleva cambiare vita. Il suo percorso non era perfettamente in linea con le esigenze del cliente, ma aveva già avuto esperienza sul campo e aveva passione per la metalmeccanica, oltre a una grande motivazione. Fattori che hanno convinto il cliente ad assumerlo in somministrazione per un anno. Da luglio scorso l'azienda, soddisfatta della scelta fatta, lo ha preso con sé a tempo indeterminato.

Per una persona adulta che perde l'impiego, trovare una nuova collocazione può essere un passaggio lungo e a ostacoli. È un percorso che negli anni di crisi tanti hanno dovuto fare. Le esigenze del mondo del lavoro stanno mutando velocemente, e spesso a farne le spese sono le professionalità più mature, che si trovano a dover colmare un gap di competenze. C'è chi si affida alle agenzie per il lavoro, che possono giocare un ruolo fondamentale e delicato in questa fase, che passa dal comprendere le propensioni, qualità e le potenzialità del lavoratore. Anche applicate ad ambiti molto distanti da quelli che lui ha praticato. Le storie da raccontare sono parecchie.

Alla filiale di Catania di **Itica** è successo al signor Antonino Celano. Un curriculum poco chiaro non ha frenato l'agenzia, che lo ha comunque sottoposto a un colloquio per la selezione di un manutentore di stazioni carburanti, mansione che aveva svolto in passa-

Talvolta i dipendenti vengono invece ricollocati su una mansione completamente diversa da quelle svolte in precedenza, magari lontana anche dal titolo di studio preso in gioventù. Gaetano Carini, per esempio, è un avvocato di 45 anni che ha conosciuto **Job Itica** da cliente, mentre era in cerca di una figura da inserire nello staff dell'azienda medica dove lavorava. Dopo poco tempo si è trovato dall'altra parte della barricata, in cerca lui di un nuovo posto. Si è ricordato di **Job Itica** ed è andato alla filiale di Bari a chiedere di essere aiutato. Durante l'iter di supporto ha incontrato differenti realtà. Dice di essere stato caparbio, sia lui che l'agenzia. Un fattore che ritiene decisivo perché gli ha permesso di entrare a far parte di una importante azienda barese, come addetto ufficio acquisti, con iniziale contratto di somministrazione dal 10 febbraio 2018 a oggi. - **c.ma.**

© 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 EXTRACURRICULARI
 - DIVISIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
 - COLLOCAMENTO MIRATO
 - OUTSOURCING
 - FORMAZIONE

www.etjca.it

Direzione generale
Via Valassina, 24 - 20159 Milano
T 02 21 50 159 | F 02 21 50 545 | E contact@etjca.it

Rapporti lavoro

Le proposte

Corsi e tirocini, l'offerta si sta evolvendo

Randstad, Gi Group, Manpower, Best Engage, Quanta e le altre agenzie sono impegnate a varare modelli formativi inediti guardando al futuro

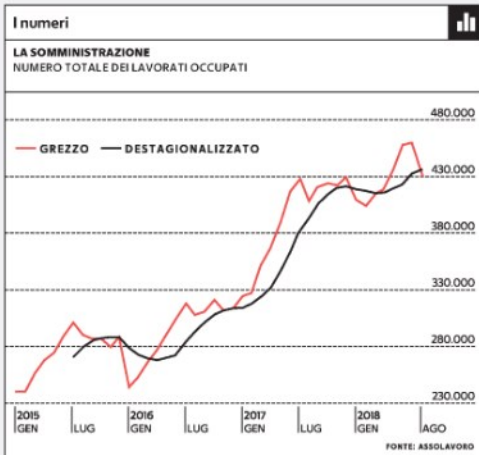
Molto più che fornitrici di lavoratori a tempo, in grado di rispondere ai picchi di produzione delle aziende. Le agenzie per il lavoro hanno cambiato radicalmente volto rispetto a qualche anno fa e sempre più vanno assumendo un ruolo attivo per colmare le carenze sul fronte delle competenze che spesso limitano le possibilità occupazionali anche in quei settori in cui l'offerta è abbondante. Come dimostra il caso di Randstad, che ha messo in campo una serie di iniziative per i giovani, incentrate in Youth@Work, una divisione che si occupa di orientare e sostenere i ragazzi nella ricerca di lavoro attraverso tirocini di alternanza scuola lavoro e incontri di orientamento. In tutta Italia sono stati attivati dei Goal (Gruppi di orientamento al lavoro) che prevedono corsi di formazione di base gratuiti per gli studenti. In partnership con Bosh, inoltre, è stato attivato "Allenarsi per il Futuro", progetto che vede come relatori testimonial sportivi impegnati a trasmettere l'importanza di scelte professionali corrispondenti al-

Focus
SKILL SHORTAGE
Le agenzie per il lavoro hanno cambiato radicalmente volto rispetto a qualche anno fa e sempre più vanno assumendo un ruolo attivo per colmare le carenze sul fronte delle competenze che spesso limitano le possibilità occupazionali anche in quei settori in cui è abbondante la richiesta di nuove risorse

le proprie attitudini e alle richieste del mercato. Il focus dei progetti di orientamento e formazione sono le soft skills, per le competenze tecnico scientifiche carenti nell'offerta italiana.

Gi Group si è concentrata sul tema dello skills shortage, cioè la distanza tra conoscenze apprese a scuole e competenze richieste sul mercato, lanciando percorsi educativi specialistici con focus sull'ultimo miglio della formazione, ovvero sulla capacità di completare le competenze di persone con formazione affine per renderle più impiegabili e spendibili. Quindi non si cercano profili, ma si creano, con un occhio attento a quella che è l'evoluzione del mercato.

Manpower si muove in due direzioni. Attraverso l'Academy opera nei distretti industriali del made in Italy, progettando insieme alle aziende e alle istituzioni del territorio corsi e percorsi professionali mirati a professionisti altamente specializzate nei diversi settori industriali (come pelletteria/scarpe, tessile, gioielli e smart manufacturing). Manpower Group Associate Program è invece il programma dedicato ai lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione che ha l'obiettivo di coinvolgerli in un percorso per la propria crescita e carriera che passa attraverso i loro bisogni



in termini di orientamento, formazione e sviluppo.

Best Engage promuove il progetto Be Academy - diretto a neo-laureati di indirizzo tecnico-scientifico o gestionale - che prevede la selezione, la formazione e quindi l'inserimento a tempo indeterminato dei giovani freschi di studio presso aziende attive nella digital industry attraverso lo strumento della somministrazione lavoro e con il supporto dei fondi bilaterali Formatemp.

In particolare, la componente didattica vede il coinvolgimento anche di professionisti in attività, in modo da fornire da subito le competenze necessarie poi alla vita in azienda. Sono quattro le academy erogate da inizio anno - con 33 partecipanti totali - che hanno prodotto come figure in uscita in due casi junior development (la prima volta con specializzazione di programmazione Java

e database, nella seconda Crm e sistemi documentali), quindi un junior ict analyst (in normativa Cad) e un junior Alfrisco expert (nei contesti Xml e Java).

Per concludere il giro d'orizzonte, Quanta ha attivato in accordo con il Segretariato Generale della Difesa la sperimentazione di "Sbocchi occupazionali", progetto finalizzato al reinserimento lavorativo di militari volontari congedati e per questo in cerca di un nuovo sbocco lavorativo. L'iniziativa è stata condotta in Campania e ha coinvolto 24 partecipanti, che hanno preso parte a corsi (come quello per giuntisti di fibra ottica e quello per strutturisti montatori aeronautico), stage aziendali o tirocini da svolti presso aziende del settore aerospaziale già partner del ministero. Un'iniziativa che presto sarà estesa a tutte le regioni italiane.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

63

la Repubblica

Lunedì
29 ottobre
2018

A&F

I percorsi



Nasce **S&you**, il nuovo brand di Synergie dedicato alla selezione dei migliori professionisti che dovranno ricoprire posizioni strategiche e di responsabilità all'interno della vostra azienda.

L'obiettivo è individuare figure di valore e di solida esperienza capaci di guidare e sostenere la crescita aziendale.

Rimanete aggiornati e seguiteci sui social network ▶

S&you
SPECIALIST
RECRUITMENT

www.sandyou.it f in. v

Rapporti lavoro

64

la Repubblica

Lunedì
29 ottobre
2018

A&F

La formazione

La categoria

Diffondere welfare e competenze in azione Ebitemp e Formatemp

Uno dei due enti bilaterali si occupa di promuovere percorsi formativi, l'altro di erogare prestazioni aggiuntive per il benessere dei lavoratori in somministrazione

Far conoscere le prestazioni di welfare e renderle accessibili a una platea più ampia di lavoratori. Lanciare nuovi corsi che puntano a rafforzare le competenze trasversali, oltre che quelle tecnologiche in risposta alle richieste del mercato. Sono i prossimi progetti su cui intendono puntare Formatemp ed Ebitemp, enti bilaterali che si occupano rispettivamente di promuovere percorsi formativi ed erogare prestazioni aggiuntive di welfare per i dipendenti in somministrazione. Ebitemp è finanziato da un contributo aggiuntivo previsto dal Ccnl di settore, ossia lo

0,2% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo determinato (0,3% per i tempi indeterminati).

Sono quattordici le prestazioni offerte in tre aree: sostegno, tutele e agevolazioni. Tra queste, «prevediamo un servizio di tutela sanitaria con rimborsi per ticket, spese odontoiatriche private e di ricovero per grandi interventi chirurgici a pagamento», spiega Giuseppe Biazzo, presidente dell'ente. A favore dei lavoratori in somministrazione sono inoltre erogate indennità aggiuntive in caso di infortunio sul lavoro che si protrae oltre la scadenza

del contratto. Oltre a essere stato istituito un fondo di garanzia per l'erogazione di prestiti personali fino a 5mila euro a tasso zero. «Una delle ultime prestazioni introdotte prevede inoltre la possibilità per il lavoratore somministrato, residente o domiciliato in un comune diverso da quello del luogo di lavoro, di ottenere un contributo per l'abbonamento del trasporto pubblico extraurbano pari all'80% del costo ed entro un limite massimo rimborsabile di 150 euro al mese».

Grande attenzione è poi riservata alle lavoratrici madri che possono ricevere, fino al terzo anno di età del bambino, un rimbor-

Il personaggio



Francesco Verbaro
presidente di Formatemp
vuole diffondere le competenze

Il personaggio



Giuseppe Biazzo
presidente di Ebitemp
punta al benessere dei lavoratori

so per l'asilo nido di 100 euro mensili. Per dare qualche numero, lo scorso anno sono state erogate prestazioni per più di dieci milioni di euro, in crescita del 15% rispetto al 2016. Le più richieste sono state quelle a sostegno della maternità, seguite dai contributi per l'asilo nido, per la tutela sanitaria, per i prestiti personali e per l'indennità infortunio. A breve, aggiunge Biazzo, «ci sarà la firma del nuovo contratto con il quale vorremmo rendere più conosciuto il nostro servizio di

welfare tra i lavoratori, direzione in cui si sono già mosse le organizzazioni sindacali coinvolgendo i loro sportelli sul territorio in ottica informativa. Oltre a lavorare per includere una platea più ampia di lavoratori, ad esempio riducendo la durata della missione per poter usufruire delle prestazioni».

Formatemp è invece alimentato dai versamenti delle agenzie che destinano annualmente il 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori (proveniente da una maggiorazione contributiva prevista per legge nell'ambito della somministrazione) al finanziamento di percorsi formativi. Tra questi, i corsi di base, che spaziano dal tema della sicurezza alle lingue; professionale, per sviluppare conoscenze specialistiche, e on the job, che puntano a formare in maniera specifica sullo svolgimento delle attività lavorative per le quali si viene assunti. Tutte modalità, spiega Francesco Verbaro, presidente del fondo, «che servono a migliorare l'occupabilità dei candidati e a raffor-



DIAMO VALORE AL LAVORO



SOMMINISTRAZIONE
RICERCA E SELEZIONE
FORMAZIONE
CONSULENZA HR
RICOLLOCAZIONE
OUTSOURCING



www.gigroup.com



L'opinione

È utile un'azione diretta a rafforzarne le competenze in una società dove i processi di lavoro sono precari e flessibili

FRANCESCO VERBARO
PRESIDENTE DI FORMATEMP

zarne le competenze in una società dove i processi di lavoro sono precari e flessibili». I corsi hanno coinvolto in media oltre 39mila dipendenti in somministrazione a tempo determinato da inizio anno fino a luglio e circa 36mila occupati a tempo indeterminato.

Una delle ultime iniziative lanciate riguarda il progetto Form&Go, «programma rivolto a giovani ex somministrati che possono usufruire di un voucher fino a 5mila euro per rafforzare le proprie competenze». Per il futuro l'obiettivo è offrire corsi dedicati in maniera specifica allo sviluppo delle skills trasversali dei lavoratori. «Sempre più spesso infatti le aziende richiedono candidati dotati non solo di conoscenze specialistiche, ma al contempo capaci di adattarsi in maniera flessibile all'ambiente di lavoro» osserva Verbaro. In risposta a «una precisa domanda non ancora pienamente soddisfatta del mercato, amplieremo poi l'offerta sul fronte delle competenze tecnologiche». L'intento, conclude, è «rafforzare la previdenza integrativa, che è già molto conveniente ma poco conosciuta, e prevede il versamento aggiuntivo del 6% da parte della bilateralità, proprio per tutelare questi lavoratori le cui missioni sono spesso discontinue». - s.d.p.

©IPRODUZIONE RISERVATA

Rapporti lavoro

Rapporti lavoro

Lo scenario

Tutti a scuola di industria 4.0
da riqualificare metà del personale

VITO DE CEGLIA. MILANO

Secondo World economic forum la trasformazione digitale aumenterà gli occupati, costringerà il 54% degli addetti ad aggiornarsi e farà lavorare più ore le macchine

Big data analytics, Internet of things, machine learning, cloud computing e digital trade. Sono queste, secondo il rapporto "The future of jobs" del World economic forum (Wef), le principali tecnologie che da qui al 2022 subiranno una forte accelerazione lungo la catena del valore delle aziende. A prevederlo, con cognizione di causa, sono 300 top manager di società multinazionali, intervistati dal Wef, che operano in 12 settori strategici di 20 aree geografiche del mondo. Società che valgono, in termini di fatturato, il 70% del Pil globale e danno lavoro ad oltre 15 milioni di persone.

Sulla base delle risposte ricevute, il Wef ha cercato di capire e delineare quale sarà l'impatto delle nuove tecnologie sull'occupazione nei prossimi 5 anni. Innanzitutto, lo studio premette che il 59% delle aziende intervistate pensa che la composizione della catena del valore subirà significative modifiche entro il 2022. Quasi il 50% prevede che, per quella data, l'automazione porterà una riduzione della forza lavoro a tempo pieno e

una maggiore flessibilità. Il 38% delle aziende è sicuro di estendere la forza lavoro a nuovi ruoli per migliorare la produttività e più di un quarto si aspetta che l'automazione porti alla creazione di nuove professioni.

La nota positiva è che tutti i 12 settori industriali analizzati registreranno entro il 2022 una crescita occupazionale. Il rapporto infatti stima che cesseranno di esistere 75 milioni di posti di lavoro nel giro di 5 anni, ma altri 133 milioni ne verranno creati. Il saldo netto è in attivo di 58 milioni. Non solo: circa la metà dei posti di lavoro fondamentali oggi, che costituiscono la maggior parte dell'occupazione nei vari settori industriali, rimarrà stabile fino al 2022.

Le aziende si aspettano però un repentino cambiamento nel rapporto uomo-macchina: nel 2018 le ore impiegate dai processi produttivi nei 12 comparti sono state compiute al 71% da esseri umani e il restante 29% da macchine. Inoltre, in termini di ore di lavoro totale, nessuna attività lavorativa è stata ancora stimata come eseguita principalmente da

una macchina o da un algoritmo. Tuttavia, già si prevede che nel 2022 tale ripartizione oraria si porterà rispettivamente al 58% e al 42% (il report offre inoltre previsioni diverse per i diversi settori e le diverse economie nazionali).

Tra le figure professionali emergenti spiccano quelle di analisti di dati e della sicurezza delle informazioni, sviluppatori di software e applicazioni, esperti di social media ed e-commerce, specialisti in machine learning, intelligenza artificiale e automazione, designer di interazione uomo-macchina, ingegneri robotici ed esperti di blockchain. In parallelo, cresceranno lavori che fanno leva su competenze "umane" e "distintive" come gli addetti al servizio clienti, professionisti del-



le vendite e del marketing, figure dedicate alla formazione e allo sviluppo, alla persona e alla cultura.

Il cambiamento sarà rapido. Quindi, per essere in grado di gestirlo, lo studio parla di "reskilling imperative": cioè, di formazione continua per aggiornare i lavoratori. Il Wef riporta che non meno del 54% dei lavoratori avrà bisogno di essere riqualificato o di aumentare significativamente le proprie competenze e capacità. Tra questi, nei prossimi 5 anni, il 35% necessiterà di un training aggiuntivo di 6 mesi, il 9% di un training da 6 a 12 mesi, mentre al 10% servirà aggiornarsi per più di

un anno. Insieme alle competenze tecniche, le abilità più richieste saranno le capacità di pensiero critico, creativo, innovativo, l'intelligenza emotiva, il "problem-solving" complesso, le capacità di leadership e influenza sociale.

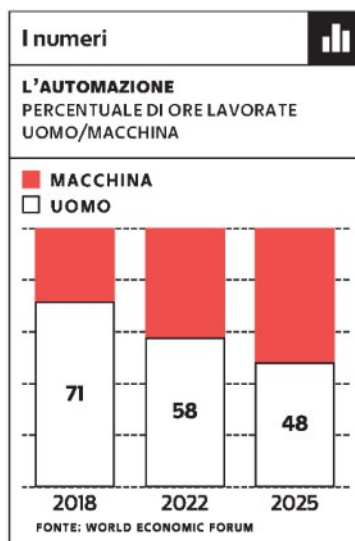
L'analisi prosegue spiegando che l'automazione della forza lavoro si svilupperà probabilmente in tre ondate a partire da quest'anno fino alla metà del 2030, con un aumento vertiginoso della quota delle attività manuali completamente automatizzabili: si passerà in media dall'attuale 5% a quasi il 40%. La sfida, per le aziende, sarà quindi essenzialmente

quella di integrare in modo "equilibrato" il lavoro manuale con quello della macchina. Nello stesso orizzonte di tempo, puntualizza il rapporto, tale trasformazione avrà però un impatto minore ad esempio nel campo sociale, dove la forbice oscillerà da poco meno del 5% di oggi a circa il 15%. Di sicuro, conclude il rapporto, la prossima ondata di tecnologie e di automazione, oltre ad aumentare la manodopera, potrebbe portare un incremento medio della produttività del lavoro in tutti i settori di circa il 30% rispetto al 2015, con alcune variazioni significative in alcuni specifici comparti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'opinione “

L'automazione della forza lavoro si svilupperà in tre ondate da quest'anno fino a metà 2030, con un boom della quota di attività manuali automatizzabili



300 **20**

TOP MANAGER
Il World economic forum ha intervistato 300 manager sulle attese per il lavoro

AREE GEOGRAFICHE
I manager intervistati operano in 12 settori strategici di 20 aree geografiche

I numeri

133

MILIONI

Sono i nuovi posti di lavoro che saranno creati nel giro di cinque anni a fronte di una perdita di 75 milioni unità. Il saldo positivo è di 58 milioni

1



1 L'automazione delle fabbriche chiede agli addetti di riqualificarsi

Rapporti lavoro

Le regole

Somministrato
o diretto
ma stessi diritti

MARCO FROJO, MILANO

Dal prossimo primo novembre entrano in vigore
le nuove regole introdotte dal Decreto Dignità

A partire dal prossimo 1 novembre le novità previste dal Decreto Dignità in materia di contratti a tempo determinato, sia diretto che in somministrazione, andranno a regime. Il 31 ottobre scade infatti il periodo transitorio previsto dall'ultima riforma del mercato del lavoro, che in sede di conversione ha subito importanti modifiche rispetto alla prima stesura dopo che **Assolavoro** ne aveva evidenziato le criticità nel corso delle audizioni. La novità principale del decreto varato dal nuovo esecutivo è la sostanziale equiparazione fra il contratto a tempo determinato diretto, ovvero quello stipulato direttamente fra datore di lavoro e lavoratore, e il contratto a termine in somministrazione, ovvero stipulato tramite un'agenzia per il lavoro.

Al contratto di lavoro a termine sottoscritto tra l'agenzia e il lavoratore somministrato si applicherà infatti la disciplina "generale"

del contratto a tempo determinato, con esclusione delle sole disposizioni relative al periodo di intervallo tra due contratti a termine, il cosiddetto stop&go, al numero complessivo di contratti a tempo determinato, per cui è fissato un limite del 20%, e al diritto di precedenza.

Quest'ultimo prevede che il lavoratore assunto con contratto di lavoro a termine abbia il diritto alla precedenza nel caso di nuove assunzioni in azienda con contratto a tempo indeterminato; la maturazione del diritto di precedenza è legata a specifici requisiti e il lavoratore dovrà richiederne l'applicazione al datore di lavoro entro un determinato termine.

Al contratto a termine in somministrazione si applicano, dunque, le medesime causali previste per il contratto a termine diretto, anche in caso di proroga (oltre i 12 mesi e fino a un massimo di 24) e di rinnovo dei contratti, ma tali

condizioni si riferiscono "esclusivamente" all'utilizzatore.

Quando l'agenzia assume il lavoratore a termine deve quindi richiedere il motivo di ricorso all'azienda utilizzatrice. Non necessitano invece delle causali, e restano quindi liberamente utilizzabili, i contratti commerciali stipulati dall'agenzia con le aziende, sia in caso di somministrazione a tempo indeterminato, il cosiddetto Staff leasing, sia in caso di somministrazione a termine. In materia di rinnovo, che per il lavoro in somministrazione può essere fatto al massimo sei volte, anche il dipendente interinale è soggetto all'incremento contributivo dello 0,5%.

Per quel che riguarda invece le limitazioni introdotte dal Decreto Dignità, il ricorso ai contratti a tempo determinato in somministrazione deve rispettare alcuni paletti, a partire da quello che prevede che i lavoratori "sommini-

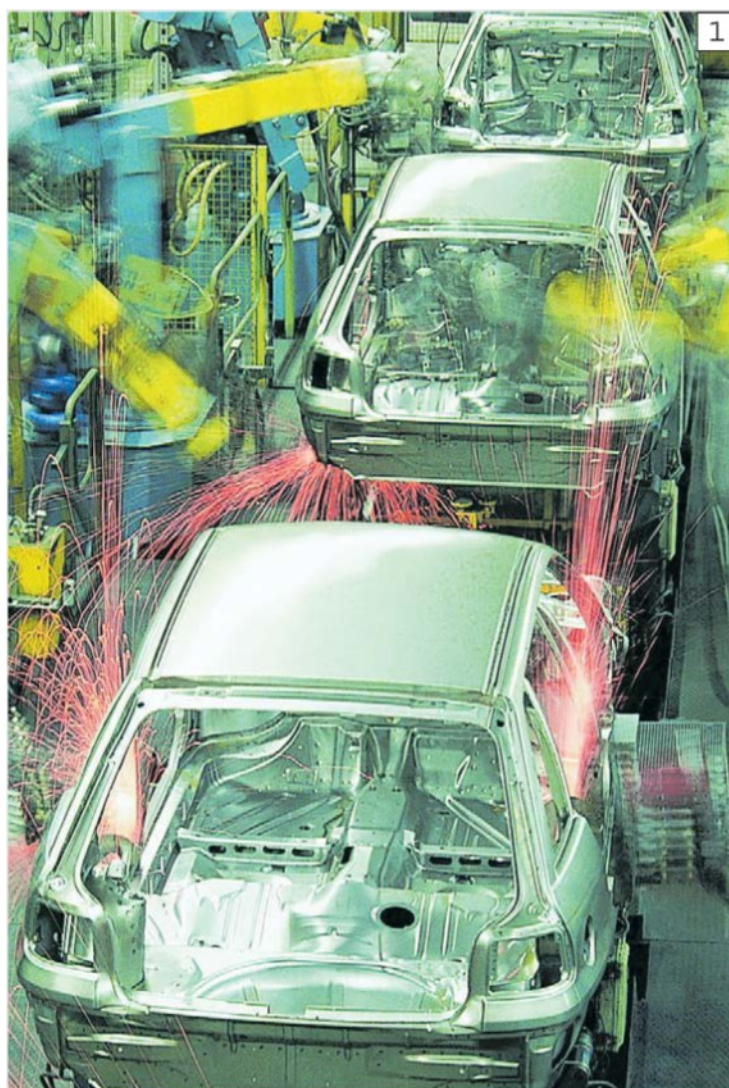
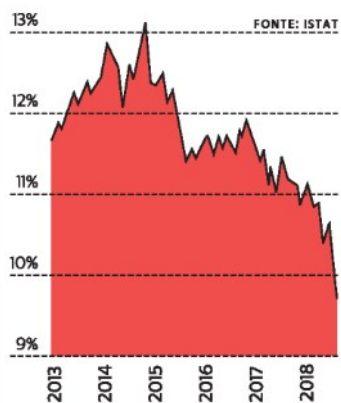


strati” non possano rappresentare più del 30% della forza lavoro dell’azienda presso cui sono impiegati; questo limite scende al 20% per i contratti a termini direttamente stipulati col datore di lavoro. Arrivati a quella soglia le imprese possono però far ricorso a un ulteriore 10% esclusivamente con la modalità della somministrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

TASSO DI DISOCCUPAZIONE ANDAMENTO ITALIA IN PERCENTUALE



1 In fabbrica stessi diritti per i lavoratori diretti e somministrati

Rapporti lavoro

I racconti

Stabilità e crescita
il sogno dei giovani
diventa realtàI casi di Abderrahman, Gabriele, Roberta e Maria sono emblema
dei percorsi possibili per fare il salto dal precariato al posto fisso

Stabilizzazione e crescita professionale sono le parole d'ordine di molti giovani che fanno ingresso nel mondo del lavoro. Desiderano compiere un percorso che irrobustisca e ampli le loro competenze, facendoli approdare ai ruoli cui ambiscono. Non sempre però questo percorso è fluido, anzi, la crisi economica, un iter di studi vacillante o particolari circostanze rendono a ostacoli la strada verso crescita e stabilizzazione. Le agenzie per il lavoro supportano e affiancano i giovani che chiedono aiuto, qualsiasi background abbiano alle loro spalle.

Esemplare è la storia di Abderrahman, un ragazzo marocchino che si è rivolto a **Maw** dopo aver terminato le superiori a indirizzo di studi elettronico. L'agenzia gli ha trovato un primo impiego in un'impresa produttrice di schede elettroniche con un contratto di ap-

prendistato con tirocinio iniziale di 6 mesi. Quando lo ha terminato, si è però reso conto di come l'azienda non gli offrisse la crescita lavorativa che lo interessava. Sempre con l'aiuto di **Maw** ha allora trovato un'altra possibilità di lavoro in un'azienda specializzata in cablaggi, montature elettroniche e software. Che adesso lo ha finalmente assunto a tempo indeterminato. Per perfezionarsi, ha addirittura deciso di iscriversi al corso di Automazione Industriale all'università di Brescia.

Abderrahman F. ha fatto un percorso inverso rispetto a quello di Gabriele P., 28enne di Borgomanero. Laureato in lingue moderne, Gabriele ha iniziato a lavorare con **Adecco** nel 2015 in occasione di Expo, nel padiglione del Kuwait. Dopo un passaggio come sales support per Lvmh all'aeroporto di Malpensa, sempre tramite **Adecco** il giovane è stato as-

sunto per un anno da Luxottica nella sede di Agordo. L'azienda lo scorso anno, a termine del percorso di somministrazione, lo ha assunto a tempo indeterminato nella divisione Global business services.

Sono molti i giovani che come Abderrahman e Gabriele decidono di affidarsi alle agenzie per il lavoro in ogni passaggio della carriera. Un'altra storia che lo testimonia è quella di Roberta M., romana di 47 anni. Lavora con **Adecco** da 17 anni, ovvero da quando ha lasciato un tempo indeterminato per un'esperienza di tre mesi in Nokia. Entrare in una multinazionale era un passo importante che non aveva mai pensato di fare da sola, dal momento che non possiede un titolo universitario. E invece è stato il trampolino di lancio verso altre occasioni: dopo Nokia c'è stata Toyota e adesso Procter&Gamble. Roberta ora ha due bambine. Si sente tutelata



perché è in staff leasing, quindi ha i vantaggi della maternità e di tutto quello che un contratto a tempo indeterminato offre.

Non è l'unica. Maria V., 37enne di Catania, si è trasferita con la famiglia nelle campagne di Cuneo. Nel 2010, dopo un breve periodo in una società di lavoro atipico, ha ottenuto un contratto in somministrazione con l'agenzia Risorse in una nota azienda produttiva alimentare. Nel frattempo due importanti fatti hanno cambiato la sua vita: è rimasta incinta del terzo figlio e la crisi economica ha colpito l'azienda in cui lavora il marito, Luca L., che è stato messo in cassa integrazione. Per aiutarlo, dal momento che era rimasta soddisfatta del rapporto con Risorse, Maria gli ha consigliato l'agenzia. Le competenze di Luca erano forti ed è subito stato messo in contatto con una realtà produttiva che lo ha assunto in somministrazione grazie alla possibilità di distaccare la cassa integrazione per un periodo di tempo determinato. Ora è assunto direttamente dalla nuova impresa. Mentre Maria, dopo la maternità, ha nuovamente dato disponibilità all'azienda dove lavorava ed è tuttora regolarmente inserita. Un'altra storia finita felicemente grazie alla tenacia dei giovani e all'aiuto delle agenzie. - **c.ma.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gabriele
lavora a Luxottica



Abderrahman
perito e studente

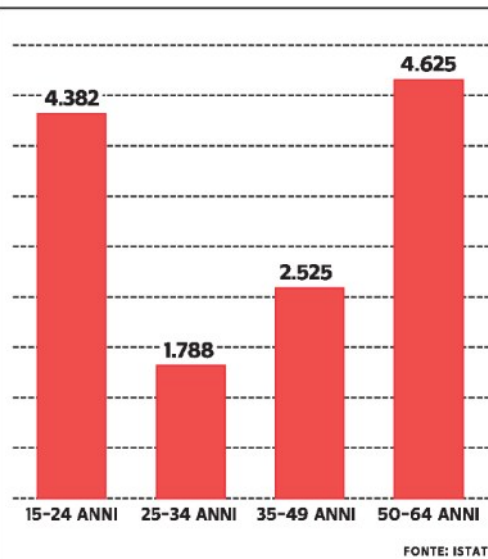


Roberta
17 anni in Adecco

Inumeri



GLI INATTIVI
IN ITALIA PER FASCE DI ETÀ (IN MIGLIAIA)



Rapporti lavoro

Gli adulti

Quei lavoratori di mezza età e la chance che non ti aspetti

Antonino da pizzaiolo in nero ad un'occupazione a tempo indeterminato Gaetano, l'avvocato finito dall'altra parte della barricata. "Ci vuole tanta caparbietà"

Per una persona adulta che perde l'impiego, trovare una nuova collocazione può essere un passaggio lungo e a ostacoli. È un percorso che negli anni di crisi tanti hanno dovuto fare. Le esigenze del mondo del lavoro stanno mutando velocemente, e spesso a farne le spese sono le professionalità più mature, che si trovano a dover colmare un gap di competenze. C'è chi si affida alle agenzie per il lavoro, che possono giocare un ruolo fondamentale e delicato in questa fase, che passa dal comprendere le propensioni, qualità e il potenziale del lavoratore. Anche applicate ad ambiti molto distanti da quelli che lui ha praticato. Le storie da raccontare sono parecchie.

Alla filiale di Catania di **Life In** è successo al signor Antonino Celano. Un curriculum poco chiaro non ha frenato l'agenzia, che lo ha comunque sottoposto a un colloquio per la selezione di un manutentore di stazioni carburanti, mansione che aveva svolto in passa-

to. Antonino in quel momento lavorava in nero come pizzaiolo e voleva cambiare vita. Il suo percorso non era perfettamente in linea con le esigenze del cliente, ma aveva già avuto esperienza sul campo e aveva passione per la metalmeccanica, oltre a una grande motivazione. Fattori che hanno convinto il cliente ad assumerlo in somministrazione per un anno. Da luglio scorso l'azienda, soddisfatta della scelta fatta, lo ha preso con sé a tempo indeterminato.

Talvolta i dipendenti vengono invece ricollocati su una mansione completamente diversa da quelle svolte in precedenza, magari lontana anche dal titolo di studio preso in gioventù. Gaetano Carini, per esempio, è un avvocato di 45 anni che ha conosciuto **Job Italia** da cliente, mentre era in cerca di una figura da inserire nello staff dell'azienda medica dove lavorava. Dopo poco tempo si è trovato dall'altra parte della barricata, in cerca lui di un nuovo posto. Si è ricordato di **Job Italia** ed è andato alla filiale di Bari a chiedere di essere aiutato. Durante l'iter di supporto ha incontrato differenti realtà. Dice di essere stato caparbio, sia lui che l'agenzia. Un fattore che ritiene decisivo perché gli ha permesso di entrare a far parte di una importante azienda barese, come addetto ufficio acquisti, con iniziale contratto di somministrazione dal 10 febbraio 2018 a oggi. - c.ma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Rapporti lavoro

Le proposte

Corsi e tirocini, l'offerta si sta evolvendo

Randstad, Gi Group, Manpower, Best Engage, Quanta e le altre agenzie sono impegnate a varare modelli formativi inediti guardando al futuro

Molto più che fornitrici di lavoratori a tempo, in grado di rispondere ai picchi di produzione delle aziende. Le agenzie per il lavoro hanno cambiato radicalmente volto rispetto a qualche anno fa e sempre più vanno assumendo un ruolo attivo per colmare le carenze sul fronte delle competenze che spesso limitano le possibilità occupazionali anche in quei settori in cui l'offerta è abbondante. Come dimostra il caso di **Randstad**, che ha messo in campo una serie di iniziative per i giovani, incentrate in Youth@Work, una divisione che si occupa di orientare e sostenere i ragazzi nella ricerca di lavoro attraverso tirocini di alternanza scuola lavoro e incontri di orientamento. In tutta Italia sono stati attivati dei Goal (Gruppi di orientamento al lavoro) che prevedono corsi di formazione di base gratuiti per gli studenti. In partnership con Bosh, inoltre, è stato attivato "Allenarsi per il Futuro", progetto che vede come relatori testimonial sportivi impegnati a trasmettere l'importanza di scelte professionali corrispondenti alle proprie attitudini e alle richieste del mercato. Il focus dei progetti di orientamento e formazio-

ne sono le soft skills, per le competenze tecnico-scientifiche carenti nell'offerta italiana.

Gi Group si è concentrata sul tema dello skills shortage, cioè la distanza tra conoscenze apprese a scuole e competenze richieste sul mercato, lanciando percorsi educativi specialistici con focus sull'ultimo miglio della formazione, ovvero sulla capacità di completare le competenze di persone con formazione affine per renderle più impiegabili e spendibili. Quindi non si cercano profili, ma si creano, con un occhio attento a quella che è l'evoluzione del mercato.

Manpower si muove in due direzioni. Attraverso l'Academy opera nei distretti industriali del made in Italy, progettando insieme alle aziende e alle istituzioni del territorio corsi e percorsi professionali mirati a professioni altamente specializzate nei diversi settori industriali (come pelletteria/scarpe, tessile, gioielli e smart manufacturing). **Manpower Group Associate Program** è invece il programma dedicato ai lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione che ha l'obiettivo di coinvolgerli in un percorso per la propria crescita e carriera che passa attraverso i loro bisogni in termini di orientamento, formazione e sviluppo.

Best Engage promuove il progetto Be Academy – diretto a neo-laureati di indirizzo tecnico-scientifico o gestionale – che prevede la selezione, la formazione e quindi l'inserimento a tempo indeterminato dei giovani freschi di stu-



dio presso aziende attive nella digital industry attraverso lo strumento della somministrazione lavoro e con il supporto dei fondi bilaterali Formatemp.

In particolare, la componente didattica vede il coinvolgimento anche di professionisti in attività, in modo da fornire da subito le competenze necessarie poi alla vita in azienda. Sono quattro le academy erogate da inizio anno – con 33 partecipanti totali – che hanno prodotto come figure in uscita in due casi junior development (la prima volta con specializzazione di programmazione Java e database, nella seconda Crm e sistemi documentali), quindi un junior ict analys (in normativa Cad) e un junior Alfresco expert (nei contesti Xml e Java).

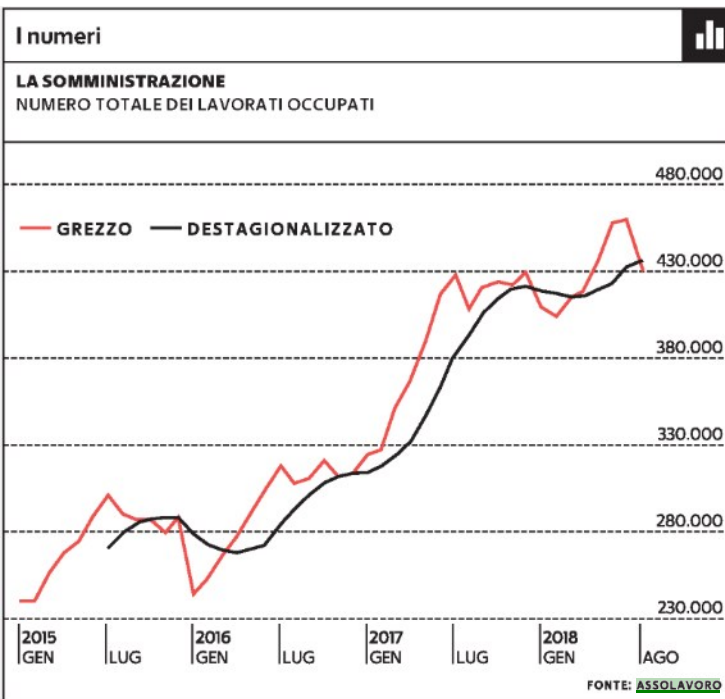
Per concludere il giro d'orizzonte, **Quanta** ha attivato in accordo con il Segretariato Generale della Difesa la sperimentazione di "Sbocchi occupazionali", progetto finalizzato al reinserimento lavorativo di militari volontari congedati e per questo in cerca di un nuovo sbocco lavorativo. L'iniziativa è stata condotta in Campania e ha coinvolto 24 partecipanti, che hanno preso parte a corsi (come quello per giuntisti di fibra ottica e quello per strutturisti montatori aeronautico), stage aziendali o tirocini da svolti presso aziende del settore aerospaziale già partner del ministero. Un'iniziativa che presto sarà estesa a tutte le regioni italiane.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Focus

SKILL SHORTAGE

Le agenzie per il lavoro hanno cambiato radicalmente volto rispetto a qualche anno fa e sempre più vanno assumendo un ruolo attivo per colmare le carenze sul fronte delle competenze che spesso limitano le possibilità occupazionali anche in quei settori in cui è abbondante la richiesta di nuove risorse



Rapporti lavoro

La categoria

Diffondere welfare e competenze in azione Ebitemp e Formatemp

Uno dei due enti bilaterali si occupa di promuovere percorsi formativi, l'altro di erogare prestazioni aggiuntive per il benessere dei lavoratori in somministrazione

Far conoscere le prestazioni di welfare e renderle accessibili a una platea più ampia di lavoratori. Lanciare nuovi corsi che puntano a rafforzare le competenze trasversali, oltre che quelle tecnologiche in risposta alle richieste del mercato. Sono i prossimi progetti su cui intendono puntare Formatemp ed Ebitemp, enti bilaterali che si occupano rispettivamente di promuovere percorsi formativi ed erogare prestazioni aggiuntive di welfare per i dipendenti in somministrazione. Ebitemp è finanziato da un contributo aggiuntivo previsto dal Ccnl di settore, ossia lo 0,2% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo determinato (0,3% per i tempi indeterminati).

Sono quattordici le prestazioni offerte in tre aree: sostegno, tutele e agevolazioni. Tra queste, «prevediamo un servizio di tutela sanitaria con rimborsi per ticket, spese odontoiatriche private e di ricovero per grandi interventi chirurgici a pagamento», spiega Giuseppe Biazzo, presidente dell'ente. A favore dei lavoratori in somministrazione sono inoltre erogate indennità aggiuntive in caso di infortunio sul lavoro che si protrae oltre la scadenza

del contratto. Oltre a essere stato istituito un fondo di garanzia per l'erogazione di prestiti personali fino a 5mila euro a tasso zero. «Una delle ultime prestazioni introdotte prevede inoltre la possibilità per il lavoratore somministrato, residente o domiciliato in un comune diverso da quello del luogo di lavoro, di ottenere un contributo per l'abbonamento del trasporto pubblico extraurbano pari all'80% del costo ed entro un limite massimo rimborsabile di 150 euro al mese».

Grande attenzione è poi riservata alle lavoratrici madri che possono ricevere, fino al terzo anno di età del bambino, un rimborso per l'asilo nido di 100 euro mensili. Per dare qualche numero, lo scorso anno sono state erogate prestazioni per più di dieci milioni di euro, in crescita del 15% rispetto al 2016. Le più richieste sono state quelle a sostegno della maternità, seguite dai contributi per l'asilo nido, per la tutela sanitaria, per i prestiti personali e per l'indennità infortunio. A breve, aggiunge Biazzo, «ci sarà la firma del nuovo contratto con il quale vorremmo rendere più conosciuto il nostro servizio di welfare tra i lavoratori, direzione in cui si sono già mosse le organizzazioni sindacali coinvolgendo i loro sportelli sul territorio in otti-

ca informativa. Oltre a lavorare per includere una platea più ampia di lavoratori, ad esempio riducendo la durata della missione per poter usufruire delle prestazioni».

Formatemp è invece alimentato dai versamenti delle agenzie che destinano annualmente il 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori (proveniente da una maggiorazione contributiva prevista per legge nell'ambito della somministrazione) al finanziamento di percorsi formativi. Tra questi, i corsi di base, che spaziano dal tema della sicurezza alle lingue; professionale, per sviluppare conoscenze specialistiche, e on the job, che puntano a formare in maniera specifica sullo svolgimento delle attività lavorative per le quali si viene assunti. Tutte modalità, spiega Francesco Verbaro, presidente del fondo, «che servono a migliorare l'occupabilità dei candidati e a rafforzare le competenze in una società dove i processi di lavoro sono precari e flessibili». I corsi hanno coinvolto in media oltre 391mila dipendenti in somministrazione a tempo determinato da inizio anno fino a luglio e circa 36mila occupati a tempo indeterminato.

Una delle ultime iniziative lanciate riguarda il progetto Form&Go, «programma rivolto a



giovani ex somministrati che possono usufruire di un voucher fino a 5mila euro per rafforzare le proprie competenze». Per il futuro l'obiettivo è offrire corsi dedicati in maniera specifica allo sviluppo delle skills trasversali dei lavoratori. «Sempre più spesso infatti le aziende richiedono candidati dotati non solo di conoscenze specialistiche, ma al contempo capaci di adattarsi in maniera flessibile all'ambiente di lavoro» osserva Verbaro. In risposta a «una precisa domanda non ancora pienamente soddisfatta del mercato, amplieremo poi l'offerta sul fronte delle competenze tecnologiche». L'intento, conclude, è «rafforzare la previdenza integrativa, che è già molto conveniente ma poco conosciuta, e prevede il versamento aggiuntivo del 6% da parte della bilateralità, proprio per tutelare questi lavoratori le cui missioni sono spesso discontinue». - s.d.p.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'opinione



È utile un'azione diretta a rafforzare le competenze in una società dove i processi di lavoro sono precari e flessibili

FRANCESCO VERBARO
PRESIDENTE DI FORMATEMP

Il personaggio



Francesco Verbaro
presidente di Formatemp
vuole diffondere le competenze

Il personaggio



Giuseppe Biazzo
presidente di Ebitemp
punta al benessere dei lavoratori