

SEZIONE III

Notizie ASFOR

PROTOCOLLO ORGANIZZATIVO

PER LA COSTITUZIONE DI UNA FEDERAZIONE DI SCOPO DENOMINATA “STATI GENERALI DEL LAVORO”

Mauro Boati,

delegato ASFOR sui temi del Welfare

L'esito del referendum del 4 dicembre 2016 non ha semplificato il quadro nazionale della governance delle politiche per il lavoro. Restano diverse da regione a regione sia le regole per l'accREDITamento degli Enti privati, sia le normative sui tirocini, sia l'approccio ai diritti e ai fabbisogni dei giovani e dei lavoratori disoccupati così come il rapporto, in materia di lavoro, tra le pubbliche amministrazioni e le imprese, perfino rispetto alla gestione di alcuni incentivi per l'assunzione.

Eppure, in questo contesto oggettivamente “balcanizzato”, resta valida la norma (d.lgs 150/2015) che attribuisce il compito di gestire i servizi per i giovani e i disoccupati dai Centri pubblici per l'Impiego (CPI) alla rete mista e cooperativa da costituire con i principali gestori privati.

Nell'assenza di indicazioni di parte pubblica, dall'Agenzia Nazionale per il Lavoro (ANPAL) appena costituita, le imprese che operano nel mercato del lavoro, rispettivamente nel campo della somministrazione di lavoro, dell'*outplacement*, della formazione manageriale, della formazione professionale e dell'intermediazione, attraverso le loro associazioni di rappresentanza¹, hanno preso l'iniziativa di regolare in una No Profit (SGL) la parte privata della rete dei servizi per il lavoro. D'altronde è nel DNA dei privati di organizzarsi in autonomia per realizzare programmi anche di interesse generale.

Il segnale politico è stato dato ma ora SGL è chiamata a mettere a punto il programma da presentare ai Ministri del Lavoro e dell'Istruzione e Ricerca mettendo a fattor comune le competenze di ognuno dei partecipanti a SGL.

La aree in cui articolare le proposte sono state identificate:

- Le soluzioni legislative e organizzative per intestare alla persona la capacità di scegliere i servizi a cui ha diritto anche attraverso l'attribuzione di un voucher/bonus;
- I modelli di inserimento e reinserimento al lavoro che si avvalgono anche di una formazione quanto più possibile mirata alle esigenze del sistema produttivo;
- Le forme di premialità per gli operatori specializzati al raggiungimento di risultati concreti (placement);
- Il sistema pubblico di rating sui risultati ottenuti dai diversi attori della filiera, basato su indicatori oggettivi di risultato, validi a livello europeo, condividendo sia gli indicatori per una formazione efficace sia quelli per il miglior inserimento lavorativo;
- Proposte e progetti che mirino allo sviluppo del capitale umano, con l'obiettivo di favorire l'occupabilità e la competitività di chi è già attivo;

¹ Aiso è L'Associazione Italiana Società Outplacement (A.I.S.O.) e raggruppa le principali società che svolgono attività di Outplacement e di Consulenza di Carriera, Assolavoro è l'associazione largamente maggioritaria delle Agenzie di intermediazione di lavoro e somministrazione di mano d'opera, ASFOR è L'Associazione Italiana per la Formazione Manageriale che dal 1971 associa le più qualificate Business School, Società di formazione e importanti Corporate University e Academy, Assolavoro Formazione è l'Associazione costituita tra le Società di formazione delle Agenzie per il lavoro e/o accreditate presso Formatemp, Ente Bilaterale per la Formazione del settore, Rete Lavoro è l'Associazione delle Agenzie per il Lavoro che operano esclusivamente nell'intermediazione.

- Il rapporto fra domanda e offerta di formazione, sostenendo gli approcci innovativi nei diversi percorsi e ambiti, in particolare formazione non formale e informale;
- Le competenze professionali e manageriali delle diverse figure coinvolte nella gestione dei servizi della filiera dei servizi di formazione-accompagnamento al mercato del lavoro (generalista).

SGL può anche decidere di lanciare a breve un progetto che intervenga sulla marginalizzazione dei giovani nel mercato del lavoro italiano. Un modo per qualificare immediatamente la propria presenza associativa con una serie di azioni decisamente finalizzate all'occupazione dei giovani compresi i giovani che hanno iniziato le esperienze scuola-lavoro con i progetti di alternanza. Il cuore dell'azione potrebbe essere costituito dalla sequenza dei servizi, realizzati dagli appartenenti agli Stati Generali, che possono portare i giovani all'occupazione.

L'esperienza, positiva e assolutamente nuova, della collaborazione tra i soggetti privati della rete dei servizi per il lavoro per ottenere risultati a favore dei giovani, potrebbe costituire un driver determinante nella costruzione delle condizioni per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Un ulteriore terreno di attività da programmare sarà, infine, quello della cooperazione tra i diversi soggetti aderenti a SGL con lo scambio di servizi, l'incrocio delle attività di ricerca e formazione interna, l'identificazione delle sinergie operative da realizzare nei diversi territori dove sono presenti.

Un programma vasto e ambizioso che attende di venire messo in opera.

**Protocollo organizzativo per la costituzione di una federazione di scopo denominata
“Stati Generali del Lavoro”
tra ASSOLAVORO, AISO, RETE LAVORO, ASFOR, ASSOFORMAZIONE**

PREMESSO CHE

- **Assolavoro** è l'ASSOCIAZIONE Nazionale delle Agenzie per il Lavoro e rappresenta le Agenzie per il Lavoro che producono circa l'85 per cento del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro in Italia. L'Associazione nasce per garantire alle Agenzie per il Lavoro standard più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta qualificata di assistenza, formazione e informazione.
- **AISO** è l'ASSOCIAZIONE Italiana Società Outplacement e raggruppa le principali società che operano professionalmente nel campo dell'outplacement e che svolgono attività di consulenza di carriera in Italia con l'obiettivo di rappresentare la cultura della ricollocazione professionale.
- **ASFOR** è l'ASSOCIAZIONE Italiana per la Formazione Manageriale che dal 1971 associa le più qualificate Business School, Società di formazione e importanti Corporate University e Academy con lo scopo di promuovere l'elaborazione e la diffusione della cultura manageriale e imprenditoriale nelle aziende pubbliche e private e lo sviluppo delle persone per il tramite della formazione.
- **Rete Lavoro** è l'ASSOCIAZIONE italiana delle Agenzie per il Lavoro che operano nell'intermediazione e si pone come obiettivo quello di essere interlocutore per Istituzioni pubbliche che a livello nazionale e locale hanno tra le proprie finalità la riorganizzazione e lo sviluppo dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.
- **ASSOFORMAZIONE** è l'ASSOCIAZIONE costituita tra le Società di formazione di diretta o indiretta emanazione delle Agenzie per il lavoro associate ad Assolavoro accreditate presso Forma.Temp, Ente Bilaterale per la Formazione costituito ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.

Di seguito denominate le Parti,

VISTO CHE

La rapida evoluzione del mercato del lavoro e la complessiva mutazione degli scenari di riferimento comportano, con l'incremento delle competenze e delle abilità richieste ai diversi livelli, forti investimenti in servizi per il capitale umano e impongono agli operatori privati più qualificati un approccio sempre più articolato e complesso che non può non riflettersi sulle tradizionali espressioni della rappresentanza organizzativa di tali soggetti.

In un mercato del lavoro sempre più volatile e fortemente condizionato dalla variabilità dei cicli economici, e dalla conseguente tensione tra creazione e distruzione di posti di lavoro, la capacità dei più qualificati operatori privati di “fare rete” appare determinante per: migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro garantendo maggior efficacia ed efficienza dei servizi al lavoro; sostenere il livello di partecipazione al mercato del lavoro; ridurre la dimensione strutturale e frizionale della disoccupazione; aiutare le Aziende incrementandone i livelli di efficienza e produttività; supportare le persone prendendole “in carico” anche incrementando le competenze per moltiplicare le occasioni di lavoro riducendo i tempi di transizione; migliorare l'accesso alla formazione professionale e manageriale riducendo lo

skills mismatch; creare un costante ed efficace confronto fra domanda di lavoro e offerta di formazione sia di livello professionale sia di livello manageriale; rafforzare le competenze e la qualificazione dei diversi operatori professionali coinvolti.

Le Parti avvertono in maniera ineludibile l'esigenza di fornire ai policymakers ed alle Istituzioni un contributo di idee e proposte in un'ottica integrata e, quindi, volta ad assicurare il miglior funzionamento del mercato del lavoro riducendone la segmentazione e la frammentarietà anche mettendo a fattor comune l'insieme dei servizi e delle competenze proprio di ciascuna tipologia di operatori professionali.

Le Parti condividono l'assunto secondo il quale la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro passa anche attraverso la lotta ad ogni forma di lavoro nero e/o irregolare.

In Italia si stima siano quasi 3 milioni i lavoratori in nero, senza alcuna garanzia, la cui attività "produce" quasi 100 miliardi di PIL irregolare, pari al 6,5 per cento del PIL nazionale sottraendo un gettito alle casse dello Stato di 42,7 miliardi di euro all'anno. Tale fenomeno rappresenta un'emergenza politica, sociale ed economica da contrastare anche mediante forme di raccordo e di "reti" tra i soggetti più qualificati che operano nel mercato del lavoro.

CONSIDERATO CHE

È necessario mettere in rete i Servizi per il Lavoro Pubblici e Privati, secondo lo schema "Governance pubblica e operatività privata", attribuendo al servizio pubblico la programmazione, l'indirizzo, la scelta degli obiettivi e il controllo e la valutazione dei risultati ottenuti dagli operatori.

Per avviare un sistema sostenibile occorre introdurre nelle misure operative i criteri necessari per privilegiare politiche che mettano al centro dei servizi il lavoratore e non più le strutture che erogano i servizi, misurando al contempo la concreta efficacia del servizio reso.

Per l'efficienza del sistema dei servizi per il lavoro è quindi vitale:

- a. favorire forme di inserimento e reinserimento al lavoro, mediante servizi mirati e anche l'aggiornamento delle competenze professionali, manageriali e soft skills;
- b. erogare una formazione di verificato livello qualitativo e orientata alle esigenze del sistema produttivo;
- c. istituire forme di premialità per gli operatori specializzati al raggiungimento di risultati concreti (placement);
- d. passare dal finanziamento della disoccupazione a quello dell'occupazione, valorizzando quindi logiche di remunerazione del risultato in funzione delle fasce di occupabilità della persona e dei tempi di ricollocazione;
- e. riconoscere il valore del servizio prestato da qualunque soggetto autorizzato/accreditato in relazione al risultato raggiunto, con un importo economico commisurato al valore prodotto;
- f. istituire un obbligo di placement per una quota parte dei partecipanti ai corsi di formazione, collegando tale risultato ad un possibile riconoscimento premiale per l'organizzazione che lo raggiunge;
- g. rendere realmente accessibili ed utili le Banche Dati pubbliche (INPS e SIL) con le informazioni sui lavoratori necessarie a snellire il processo di chiamata e coinvolgimento;
- h. istituire un sistema pubblico di rating sui risultati ottenuti dai diversi attori, basato su indicatori oggettivi di performance, validi a livello europeo.

VALUTATO CHE

Nell'attuale contesto risulta sempre più urgente favorire un approccio integrato fra i vari operatori privati della "filiera del mercato del lavoro" allo scopo di promuovere nel Paese una cultura del lavoro moderna e flessibile, inclusiva e tutelata.

In tale quadro, le Parti intendono raccogliere i contenuti strategici delle nuove sfide sui bisogni e le aspettative delle imprese e delle persone, le esigenze occupazionali e formative emergenti nel mercato del lavoro sempre più globale, con l'obiettivo di rappresentare più efficacemente le istanze delle Parti mediante azioni concordate.

Tutto ciò premesso, visto, considerato e valutato le Parti

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Viene data vita ad un percorso di collaborazione organizzativa mediante la costituzione di un nuovo soggetto associativo denominato "STATI GENERALI DEL LAVORO" avente lo scopo di promuovere iniziative di comune interesse per le Parti.
Tale soggetto avrà le caratteristiche di un'Associazione non riconosciuta ed opererà nel rispetto dell'autonomia e delle competenze delle Parti come definite nei rispettivi statuti avendo come mission principale il rafforzamento della rappresentanza della filiera dei principali operatori privati del mercato del lavoro e della loro capacità di incidere nelle sedi istituzionali;
2. Il processo organizzativo di cui al presente Protocollo assume la configurazione giuridica di un Accordo di collaborazione per la costituzione di una federazione di scopo denominata "STATI GENERALI DEL LAVORO" tra le As-

sociazioni di categoria espressione delle imprese che operano nel mercato del lavoro e, rispettivamente, nel campo della somministrazione di lavoro, dell'outplacement, della formazione manageriale, della formazione professionale e dell'intermediazione.

3. Gli STATI GENERALI DEL LAVORO avranno lo scopo di:
 - Rappresentare alle Istituzioni del Paese ed agli stakeholder politici ed economici gli interessi comuni delle Parti e formulare le relative proposte;
 - Promuovere, nei confronti dei soggetti menzionati, le condizioni più favorevoli per attuare l'attività imprenditoriale;
 - Predisporre indagini congiunturali, iniziative formative e seminariali nelle materie di interesse di tutte le Parti, mediante il coordinamento delle rispettive strutture operative;
 - Monitorare, attraverso gli uffici competenti delle rispettive Organizzazioni, la normativa in itinere ed in vigore, per valutarne l'impatto tecnico ed economico;
 - Promuovere un sistema di comunicazione integrato tra le Parti per un'adeguata valorizzazione della filiera degli operatori privati;
 - Assumere ogni altra iniziativa utile ai propri scopi da realizzarsi nel rispetto delle autonomie e della rappresentanza proprie delle Parti.
4. Per la costituzione degli STATI GENERALI DEL LAVORO è istituito un Comitato di progettazione composto pariteticamente dai Presidenti (o loro delegati) e dai Direttori delle Associazioni firmatarie il presente protocollo. Il Comitato avrà il compito di definire, con il consenso di tutti gli interessati, le direttrici per l'implementazione della rappresentanza unitaria di progetto e la gestione sinergica dei servizi. Al Comitato di progettazione è altresì affidata l'analisi delle prestazioni/servizi erogati dalle relative tecnostrutture per il miglioramento della qualità e quantità dell'offerta degli stessi e per la definizione delle eventuali sinergie. Nei primi 6 mesi dal suo insediamento il Comitato dovrà definire un cronoprogramma delle azioni da intraprendere e dei relativi passaggi attuativi, in una logica di progressiva interazione tra le rispettive strutture, fino ad arrivare alla definizione dello statuto della Federazione di scopo.
5. In vista della eventuale costituzione della Federazione le Parti si impegnano, con la sottoscrizione del presente protocollo organizzativo, a sperimentare da subito modalità di collaborazione e sinergia nella rappresentanza degli interessi del settore, su temi specificamente individuati da analizzare e sviluppare nell'ambito di gruppi di lavoro ad hoc. A tal fine le Parti si obbligano ad attivare un confronto permanente rispetto ad iniziative di rappresentanza esterna, mediante riunioni periodiche finalizzate a definire posizioni/documenti o iniziative di interesse strategico comune.
6. Ferma restando la possibilità/opportunità del Comitato di definire ulteriori ambiti di collaborazione, i temi/aree di progettualità comune tra le Parti sono così definiti:
 - Consolidamento ed estensione di soluzioni legislative e organizzative che intestino alla persona il diritto di scegliere i servizi per essa previsti anche attraverso l'attribuzione di un voucher/bonus;
 - Qualificazione e certificazione delle competenze degli operatori;
 - Sviluppo di modelli di inserimento e reinserimento al lavoro che si avvalgano anche di una formazione mirata alle esigenze del sistema produttivo e capace di sostenere lo sviluppo professionale delle persone;
 - Promozione di forme di premialità degli operatori specializzati al raggiungimento di risultati concreti (placement);
 - Valorizzazione del sistema pubblico di rating sui risultati ottenuti dai diversi attori della filiera, basato su indicatori oggettivi di risultato, validi a livello europeo, condividendo sia gli indicatori per una formazione efficace sia quelli per il miglior inserimento lavorativo;
 - Definizione di proposte e progetti che mirino allo sviluppo del capitale umano, con l'obiettivo di favorire l'occupabilità e la competitività di chi è già attivo;
 - Efficientamento del rapporto fra domanda e offerta di formazione, sostenendo gli approcci innovativi nei diversi percorsi e ambiti, in particolare per quanto riguarda la formazione non formale e informale;
 - Accrescimento delle competenze professionali e manageriali delle diverse figure coinvolte nella gestione dei servizi della filiera dei servizi di formazione, accompagnamento al lavoro, mercato del lavoro (generalista);
 - Organizzazione di eventi congiunti;
 - Elaborazione di survey e studi.
7. Decorsi 8 mesi dall'avvio della sperimentazione citata, il Comitato dovrà valutarne i risultati e avviare eventualmente la successiva fase di integrazione delle strutture e definizione della governance e dello Statuto della nuova Federazione degli Stati Generali del Lavoro.