

Il presidente di Formatemp

«Da fine anno sarà finalmente operativo il libretto delle esperienze accumulate»

Verbaro: «Uno strumento molto utile per tracciare anche la formazione di ogni singola persona»

TRANSIZIONI DIFFICILI

«Sono sempre di più le imprese che cercano personale qualificato che il mondo della formazione iniziale non fornisce. La sfida è accompagnare le singole persone nelle transizioni da un posto all'altro»

BEATRICE CORRADI

■ Da fine anno sarà pronto per ogni lavoratore in somministrazione un libretto esperienziale per tracciare la sua formazione. Lo annuncia Francesco Verbaro, presidente di Formatemp. È una delle novità del nuovo contratto collettivo nazionale delle agenzie per il lavoro. «Introdurremo Open badge, uno standard internazionale aperto, creato proprio per descrivere le competenze e i successi ottenuti, accompagnati da rappresentazioni visive», spiega. «Questo strumento cattura tutto il percorso formativo di una persona, dando ampio spazio alle esperienze formali e informali. Mette in relazione le capacità e il vissuto del lavoratore con le opportunità, aumenta e reinventa qualifiche già acquisite, certificandole con prove concrete. È una strada per offrire nuove opportunità di lavoro e di istruzione».

Uno strumento, anche, di tutela. È corretto?

«Sì, soprattutto nelle fasi di transizione dei lavoratori in somministrazione riveste carattere di straordinaria rilevanza. Stiamo dialogando con gli attori del settore per individuare le piattaforme da utilizzare, la platea dei destinatari e gli ambiti formativi. E prevediamo di organizzare seminari per promuovere al meglio la portata innovativa della previsione contrattuale. Sottolineo sempre che la formazione attivata dalle agenzie si rivela da tempo più utile e rispondente alle esigenze di

mercato: deve favorire l'immediato inserimento del lavoratore nell'azienda utilizzatrice. Sempre più le imprese cercano personale qualificato, che il mondo della formazione iniziale non fornisce. Il nostro lavoro è quindi cruciale. La sfida di Formatemp è ridurre quello che chiamiamo spreco di capitale umano accompagnando il singolo, il più possibile, nel lungo percorso lavorativo caratterizzato da continui cambiamenti e transizioni».

Come giudica il nuovo accordo?

«Rappresenta un passo fondamentale nel lungo percorso intrapreso per rafforzare il ruolo delle parti sociali, attraverso la ricerca di soluzioni efficaci che coniughino al meglio le esigenze di flessibilità delle agenzie con quelle di sostegno al reddito, continuità di lavoro e di prospettiva dei lavoratori. Ha previsto nel complesso più misure di welfare, più formazione e incentivi per assunzioni stabili. Tra le novità più rilevanti emerge l'istituto del diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale per alcune tipologie di lavoratori. Un intervento finanziato da Formatemp. Il contratto prevede, inoltre, incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato e un rafforzamento del welfare interno con più risorse per tutela sanitaria, maternità e asilo nido. Ci sono poi contributi per studenti lavoratori, misure per rafforzare l'apprendistato e il monte ore garantito. Sono state introdotte, inoltre, le ferie solidali: il lavoratore in somministrazione può chiedere all'agenzia di cedere volontariamente e a titolo gratuito permessi e ferie maturati a un altro lavoratore dipendente della stessa agenzia e in missione presso il medesimo utilizzatore».

Il forte sistema di bilateralità di settore garantisce politiche attive e misure di sostegno al reddito passive?

«Esatto. Il sistema della bilateralità con i due enti del settore Formatemp ed Ebitemp rappresenta una

esperienza cruciale di sussidiarietà orizzontale. Oltre a finanziare attività formative e interventi di politiche attive e passive per i lavoratori a tempo determinato e indeterminato in somministrazione, Formatemp finanzia, diversamente dagli altri fondi, anche interventi di politiche attive per i candidati a missione di lavoro. Garantiamo inoltre prestazioni sociali a supporto delle transizioni occupazionali e professionali. Da tre anni è stato costituito il Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione, che eroga il Trattamento di integrazione salariale e il Sostegno al reddito. L'altro ente bilaterale del settore, Ebitemp, garantisce prestazioni relative a tutela sanitaria, indennità per infortunio, rimborsi per ricoveri e per grandi interventi a pagamento. Oltre ad agevolazioni per prestiti personali e per mobilità territoriale; un contributo per l'asilo nido per padri e madri; sostegno alla maternità; contributo per adozione o affidamento; sostegno all'istruzione e alla non autosufficienza».

In cosa differiscono i due contratti di settore, uno firmato con Assolavoro e uno con Assosomm, ma con le stesse organizzazioni sindacali?

«Sono due differenti associazioni di categoria nel sistema della somministrazione. Sottoscrivono contratti distinti ma identici nei contenuti».

Formatemp ha poi deciso di applicare i costi standard. Come mai?

«Abbiamo definito gli standard qualitativi minimi di erogazione distinti per contenuto, attività, stru-



menti e attrezzature, docenza ed erogazione. Siamo il primo fondo che finanzia corsi di formazione ad applicare i costi standard come unica modalità di rendicontazione della formazione. Una scelta innovativa, con un elevato grado di semplificazione. Abbiamo anche avviato un forte processo di innovazione tecnologica che consentirà di gestire al meglio i processi ed effettuare analisi dei dati sempre più puntuali sul mercato del lavoro. L'applicazione dei costi standard consente una notevole diminuzione degli oneri amministrativi, riduce il margine di errore nel calcolo delle spese sostenute e consente di concentrarci sugli obiettivi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Francesco Verbaro (us)