www.bollettinoadapt.it, 3 settembre 2013

Pubblico e privato nei servizi per l'impiego: il laboratorio Pescara

di Tommaso Di Rino

Su iniziativa della Provincia sta nascendo a Pescara un concreto tentativo di collaborazione tra Centri pubblici per l'Impiego, Agenzie private per il Lavoro, Organismi di Formazione accreditati. A settembre entra nella sua fase operativa il progetto LINFA (Lavoro Formazione Innovazione in Abruzzo), l'iniziativa voluta dall'assessorato provinciale al Lavoro per attuare misure di politica attiva finalizzate alla ricollocazione di lavoratori colpiti dalla crisi e per sperimentare forme di cooperazione pubblico/privato nella gestione dei servizi al lavoro.
Il progetto prevede un'azione articolata in tre fasi, tra loro integrate: accoglienza e orientamento, riqualificazione, ricollocazione. Il tutto a sostegno di percettori di ammortizzatori sociali: lavoratori in mobilità (in deroga o indennizzata ex L.223/91), cassa in deroga, cassa integrazione straordinaria per cessazione di attività. L'obiettivo è favorirne la permanenza o il reinserimento nel mercato del lavoro, attraverso l'attribuzione di una Dote individuale che consenta l'attivazione di percorsi personalizzati di formazione o ricollocazione, condivisi nei Tavoli di Accordo tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali gestiti nella sede istituzionale della Provincia.
Ad agosto, sul portale istituzionale www.pescaralavoro.it, la Provincia ha pubblicato l'invito alla manifestazione di interesse rivolto alle Agenzie per il Lavoro ed agli Organismi di Formazione interessati ad avviare una partnership con i Centri per l'Impiego. Hanno già aderito 27 attori privati, distribuiti in 5 APL e 22 ODF, i quali collaboreranno con i 3 CPI della Provincia. Il dato, di per sé molto interessante per un territorio non esteso come quello provinciale, va comunque considerato provvisorio dal momento che l'invito è di tipo aperto ed altri partner potranno aggiungersi nelle prossime settimane. Ci sono dunque tutte le premesse per sperimentare l'efficacia del modello di integrazione su una platea di 250/300 lavoratori, per un periodo di 6 mesi, utilizzando le risorse finanziarie disponibili - 530.000,00 euro a valere sul PO FSE Abruzzo 2007-2013 - in coerenza con le più generali finalità previste dagli Assi Adattabilità e Occupabilità.
L'iniziativa prevede il coinvolgimento dei percettori di CIG in deroga nelle attività di orientamento e di riqualificazione. I lavoratori in mobilità e quelli in CIGS per cessazione di attività sono interessati anche dalla terza fase progettuale, quella della ricollocazione ad opera delle Agenzie per il Lavoro.
Il primo contatto con il lavoratore e la sua presa in carico sono affidate al soggetto pubblico. Viene effettuato un colloquio/intervista per illustrare il progetto, ricostruire la storia lavorativa del percettore, spiegare il meccanismo della Dote individuale, promuovere i servizi erogati sul territorio dalle APL.
La selezione dell'Operatore di ricollocazione viene compiuta dal lavoratore, in totale autonomia. Deve scegliere l'APL cui affidarsi entro 5 giorni dalla conclusione della prima fase di orientamento. Può farlo sia consultando on line lo "Spazio Partner" allestito dalla Provincia sul portale www.pescaralavoro.it, sia attraverso una visita diretta presso le Agenzie. Selezionato l'operatore di ricollocazione, CPI e APL avviano le attività e formalizzano il Patto di ricollocazione.
In questa fase l'attore pubblico e l'attore privato danno vita ad collaborazione molto operativa. Lavorano insieme fin dal primo approccio con il lavoratore, sviluppando una sinergia di metodi e

strumenti capace di massimizzare l'efficacia del percorso e di garantire, nel contempo, la semplificazione delle procedure.
Alla fase di Bilancio/Assessment partecipano l'operatore di orientamento del CPI e, nel caso di destinatari percettori di CIGS e Mobilità, l'esperto dell'APL selezionata dal lavoratore. Nel corso dell'incontro viene ricostruita la biografia formativa, professionale e relazionale del percettore e viene individuato l'eventuale gap formativo da colmare.
Per i lavoratori nel cui percorso è inclusa la dote di ricollocazione, la presenza contestuale dell'orientatore del CPI e dell'operatore dell'APL nel corso dell'analisi delle competenze e del potenziale di occupabilità ha l'obiettivo di agevolare le attività, rendere più fluido il processo, condividere le informazioni fin dall'origine. In esito al bilancio/assessment potrebbe emergere anche l'esigenza di sostenere il percettore in un percorso di auto imprenditorialità, che viene erogato direttamente dal CPI.
Ai percettori di CIGS o Mobilità, coinvolti nella fase di ricollocazione, viene assegnato un "potenziale di occupabilità" distinto in alto, medio, basso. L'assegnazione viene compiuta sulla base delle informazioni raccolte nelle fasi di orientamento e sulla base di criteri predeterminati insieme da CPI e APL. Tale assegnazione, unitamente alla tipologia di contratto di lavoro sottoscritto, determina l'ammontare del premio di risultato corrisposto dalla Provincia all'APL in caso di ricollocazione e sulla base della Comunicazione obbligatoria acquisita.
La Dote individuale per il percettore è composta da

a) un Voucher di riqualificazione, il cui importo massimo assegnabile è pari a:
- € 2.580,00 per i destinatari percettori di CIGS o mobilità;
- € 4.730,00 per i destinatari percettori di CIG in deroga;

b) un Voucher di ricollocazione, il cui importo massimo assegnabile è pari a:
- € 2.000,00 per i soli destinatari percettori di CIGS o mobilità.

Nel caso in cui dalle fasi di orientamento emerga un gap formativo da colmare, il percettore, con il supporto dell'orientatore del CPI, procede alla selezione del percorso di riqualificazione scegliendo all'interno dell'offerta presente nella bacheca formativa on line della Provincia alimentata dagli Organismi di Formazione partner del progetto. E' possibile selezionare uno o più operatori, in relazione ai moduli di interesse del singolo lavoratore. Se in bacheca non sono presenti proposte formative coerenti con gli obiettivi definiti, l'operatore del CPI provvede alla pubblicazione delle esigenze nell'apposito spazio web. Gli ODF pubblicano la propria proposta in risposta alle specifiche esigenze, secondo le indicazioni progettuali fornite dalla Provincia di Pescara. Sono previste fino a 60 ore di riqualificazione per i destinatari percettori di CIGS e Mobilità; fino a 110 ore per i destinatari percettori di CIG in deroga. Per questo target la Provincia può autorizzare il superamento delle 110 ore in presenza di una esplicita e motivata richiesta dell'azienda concordata nell'ambito del Piano di Riqualificazione inserito nell'Accordo sindacale.
Il modello di collaborazione delineato intende valorizzare le peculiarità di ogni partner: CPI e APL gestiranno insieme alcune fasi del processo, in spazi dedicati all'interno del CPI di Pescara, con l'auspicio che questo contribuisca ad una reciproca conoscenza tra operatori pubblici e privati ed al salto culturale di un intero sistema territoriale, ma potranno gestire autonomamente le attività che sanno fare meglio. L'idea progettuale muove dalla convinzione che l'integrazione attiva e trasparente tra servizi per il lavoro pubblici e privati sia non solo utile ma imprescindibile per il governo del mercato del lavoro dei prossimi anni. Un'ambizione dichiarata del "laboratorio Pescara", in sintonia con la Regione Abruzzo, è che gli esiti della sperimentazione diano utili indicazioni per la futura programmazione 2014-2020 del Fondo Sociale Europeo in Abruzzo, in una logica di vera sussidiarietà, non solo verticale ma anche orizzontale. Del resto è da tempo necessario che il dibattito nel Paese smetta di avvitarsi sul mero finanziamento di costosissime e, in un certo senso, inutili politiche passive. A quando la definizione di un coerente assetto di governo delle politiche del lavoro sul territorio? Quando saranno rafforzate le funzioni dei Centri per l'Impiego in totale complementarietà con le Agenzie per il Lavoro? La lunghissima crisi di questi anni può essere fronteggiata solo mettendo in primo piano politiche attive del lavoro personalizzate

e misurabili, sviluppando la cultura della valutazione d'impatto degli interventi programmati e realizzati, investendo in azioni efficaci di orientamento professionale, costruendo una rete integrata di servizi per il lavoro. Non parliamo più solo di forme contrattuali, art. 18, integrazione salariale.

Tommaso Di Rino
Dirigente settore Politiche del Lavoro e Formazione Professionale – Provincia di Pescara
@TommasoDiRino