

IERI AL FORUM «LAVORO E IMPRESA» ORGANIZZATO DAL GRUPPO CLASS EDITORI

Calderone: sinergie per il lavoro

Il ministro annuncia la piattaforma informativa integrata per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di occupazione. E invita i centri per l'impiego a fare sistema con le agenzie private

DI MARINO LONGONI

«**S**tiamo intervenendo con una riqualificazione delle modalità in cui si gestisce l'incrocio tra la domanda e l'offerta perché, oltre ai servizi pubblici per l'impiego, mettiamo in campo anche il patrimonio di competenze che viene dal mondo delle agenzie per il lavoro. E poi ovviamente tutto il mondo legato alla formazione professionale che stiamo riqualificando e cercando di rendere più vicina alle reali esigenze delle imprese. Mentre per i centri per l'impiego sono previste 6 mila assunzioni nei tempi più brevi possibili. Anche per facilitare la cooperazione tra i centri per l'impiego pubblici e le agenzie private attraverso una nuova piattaforma, un nuovo sistema informativo integrato per il lavoro». Lo ha annunciato il ministro del Lavoro Marina Calderone, intervenuta ieri al primo Forum Impresa-Lavoro organizzato dal gruppo *Class Editori*. Ecco la sintesi del suo intervento.

Domanda. Ministro Calderone, tutti i dati pubblicati di recente evidenziano la difficoltà nel far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro. Da una parte le aziende stentano a trovare i profili richiesti, dall'altra i lavoratori, soprattutto i giovani, faticano a trovare un'occupazione stabile e appagante. Avete un piano per superare queste difficoltà?

Risposta. La strategia del governo è stata delineata nel decreto legge Primo Maggio, il numero 48: in sintesi si può dire che noi puntiamo certamente su orientamento, formazione e riqualificazione delle politiche attive, anche attraverso un processo di integrazione di



tutti i soggetti che oggi hanno titolarità e possono operare nell'ambito del mercato del lavoro. E lo facciamo con una nuova piattaforma digitale di ultima generazione che ci serve proprio per mettere in relazione le informazioni e fare in modo che tutte le indicazioni che abbiamo in questo momento, e che vengono dal mondo delle imprese, poi possano essere fruibili ai lavoratori che cercano un'occupazione. I dati oggi ci mostrano una buona performance del mercato del lavoro: in questo momento la percentuale di disoccupazione è ai minimi storici. Ci sono segnali incoraggianti sull'occupazione femminile e una crescita dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ma ci sono anche grandi difficoltà a far funzionare in modo adeguato l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro. Noi stiamo intervenendo con una riqualificazione delle modalità in cui si gestisce proprio l'incrocio tra la domanda e l'offerta perché, oltre ai servizi pubblici per l'impiego, mettiamo in campo il patrimonio di competenze che viene dal mondo delle agenzie per il lavoro. E poi ovviamente tutto il mondo legato alla formazio-

ne professionale, che stiamo riqualificando e cercando di rendere più vicina alle reali esigenze delle imprese.

D. Che fine faranno i centri per l'impiego? Saranno sostituiti dalle agenzie private?

R. Il nostro obiettivo è dare efficienza ai processi e questo vuol dire mettere in campo tutte le risorse, senza penalizzare nessuno. In questa direzione vanno le mosse che abbiamo fatto nel sostenere il potenziamento dei centri per l'impiego, che devono assumere 6 mila persone nei tempi più brevi possibili, perché abbiamo trovato rallentamenti rispetto al percorso previsto dal decreto legge 4 del 2019 ma anche dal Pnr. La cooperazione tra centri per l'impiego pubblici e agenzie private si sostanzia anche nella nuova piattaforma, nel nuovo sistema informativo integrato per il lavoro. Il nostro obiettivo non è sostituire i centri per l'impiego con le agenzie private ma fare sinergia.

D. Aggiungerei una domanda sulle semplificazioni. Avete già cominciato a lavorare con l'ammortizzatore unico universale: una sola causale

per la cassa integrazione, così da avere domande snelle e risposte veloci. Quali saranno i prossimi passi?

R. Semplificare non significa abbassare le tutele ma renderle più efficaci. Siamo intervenuti con il decreto Primo Maggio anche per venire incontro a specifiche richieste delle aziende su temi importanti quali il contratto a termine, che ha suscitato qualche polemica. Ma il nostro obiettivo era semplificare attraverso l'attribuzione alle parti sociali della scelta sull'indicazione delle causali che possono portare a una proroga del contratto a termine. Poi siamo intervenuti con il decreto Trasparenza perché era importante non rendere troppo burocratico il momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Interessante anche l'intervento fatto con il decreto Alluvioni per semplificare e rendere più rapido il ricorso alle varie forme di integrazione salariale (su questo le circolari Inps sono in arrivo). Altre semplificazioni arriveranno con il disegno di legge approvato il 1° maggio e altre ancora potranno naturalmente aggiungersi durante il percorso parlamentare.

D. Anche in relazione al vostro intervento sul welfare non sono mancate le polemiche, a volte strumentali. Su questo tema avete altri interventi in programma?

R. Un governo di legislatura non può aver esaurito in pochi mesi i propri obiettivi sul welfare. Gli interventi fatti finora, in Legge di Bilancio e nel decreto legge 48, sono solo l'inizio di un percorso. Vogliamo investire ancora su welfare, contrattazione decentra e tutto ciò che è sostegno alla produttività, ma ancora di più sulla qualità della vita dei lavoratori. Attraverso il welfare si può infatti incidere e migliorare il potere di acquisto reale dei lavoratori.

D. Effetto dell'Intelligenza Artificiale sulla comparsa e sulla creazione di posti di lavoro; avete progetti in questo senso?

R. Dallo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale possiamo avere qualche rischio ma anche molte opportunità. Il rischio è quello che, se non sapremo essere adeguati, intercettare quelle che sono le necessità, programmare a medio lungo termine e formare nuove professionalità, potremmo rischiare una perdita di posti di lavoro. Però è altrettanto vero che ci sono opportunità importanti legate a questa fase di transizione. Cioè il fatto che possiamo indubbiamente progettare per il futuro e soprattutto rendere quel futuro qualcosa di tangibile per i giovani e per le giovani donne che in questo momento devono anche fare delle scelte. L'importante è proprio la fase di accompagnamento delle scelte. Per questo la nostra formazione deve essere orientata e avere lo sguardo verso il futuro, non verso il passato. Ci sarà sicuramente un rischio di perdita di posti di lavoro in quelle fasce di attività che sono classificate come mestieri tradizionali. Però c'è anche un grande tema che si apre: quello della formazione e della riqualificazione. Noi abbiamo delle sfide, abbiamo un Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che è molto sfidante anche su questo punto e ci consente proprio di accompagnare il mondo del lavoro, i nuovi mestieri, verso la transizione digitale ed ecologica. Io vedo una stagione estremamente importante e stimolante. Non ho l'abitudine di guardare alle cose con una visione critica e negativa. Voglio cogliere le opportunità, nella convinzione che l'Intelligenza Artificiale sia uno strumento e non un elemento condizionante rispetto a quella che invece deve rimanere la supremazia umana nella decisione e nella gestione dei processi. (riproduzione riservata)

Autonomia e flessibilità per attrarre e trattenere i talenti

di Michele Damiani

Venire incontro alle esigenze del personale, immaginare nuovi spazi aziendali più adatti alle necessità del momento, puntare su green e digitale e prevedere programmi di formazione stimolanti e adatti alle caratteristiche del singolo lavoratore. Tutto finalizzato ad attrarre i talenti e a cercare di trattenerti, in modo da creare un organico competente e fidelizzato. Sono solo alcuni degli spunti emersi ieri durante il forum Lavoro e impresa organizzato da *ItaliaOggi*.

Un esempio calzante in questo senso arriva da Maria Sole Aliotta (Mundys), che ha parlato delle innovazioni che l'azienda sta mettendo in campo proprio per intercettare questi nuovi bisogni: «abbiamo siglato un accordo di cittadinanza attiva, in cui concediamo 10 giorni ulteriori ai nostri dipendenti per attività di volontariato. Abbiamo, poi, ribaltato il concetto di analisi delle performance, dando molta importanza all'autovalutazio-

ne. In generale, vogliamo incentivare l'auto-consapevolezza e l'auto-determinazione, facendoci guidare da concetti come apertura, presenza, ascolto e cura».

Tra gli argomenti trattati ieri anche il ruolo della contrattazione collettiva nel mercato di oggi, con l'intervento del presidente di Fonarcom Andrea Cafà: «Abbiamo deciso di modernizzare la contrattazione collettiva per valorizzare la competenza dei lavoratori, creare benessere e alzare i livelli della produttività», le parole di Cafà, che ha poi ricordato come «per una contrattazione collettiva di maggior qualità abbiamo fatto evolvere lo scatto di anzianità in scatto di competenza. Se prima la classificazione del personale era per mansioni, ora è per profili professionali». Riflessione, infine, sul mercato del turismo: «qui lamentiamo mancanza di personale, ma non ci chiediamo mai perché i nostri giovani vanno all'estero. Non dobbiamo far fuggire i talenti, perché questo abbassa la qualità del lavoro del paese».

Gianfranco Chimirri, chief people officer di Sace, ha raccontato come la società stia cercando di soddisfare questi bisogni: «chi lavora per noi trova un senso in quello che fa, e questa identità ha un valore maggiore rispetto a un'offerta economica più competitiva di un'altra azienda. Lavorando con quattro generazioni, abbiamo deciso di personalizzare la nostra offerta. Da noi tutti hanno la possibilità di prendere decisioni strategiche e sono leader del proprio team».

Queste novità avranno un impatto anche sui luoghi, quindi su uffici e locali di impresa, come ha spiegato Enrico Miolo, responsabile divisione Collaboration di Cisco Italia: «negli uffici del futuro avremo sempre più spazi collaborativi, con persone in video-conferenza collegate da remoto, e sempre meno postazioni individuali. Con le aziende abbiamo parlato del futuro del lavoro analizzando come attrarre talenti, come stanno cambiando gli uffici e quale sarà l'impatto delle nuove tecnologie». (riproduzione riservata)