

MODENA

**RIFLESSIONI SULLE POLITICHE ATTIVE ALLA
LUCE DEL JOBS ACT**

Cetti Galante

12 Maggio 2015



PERCHE' IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Contratto di ricollocazione come elemento che garantisce lo spirito di flex security che permea l'attuale riforma, che muove da un concetto di difesa a tutti i costi del posto di lavoro attuale (anche se non esiste più) a un concetto di difesa della impiegabilità continua della persona

CHIAVE PER LA PERSONA

E CHIAVE PER RISPARMIARE RISORSE DELLO STATO perché abbrevia i tempi di rientro nel mdl

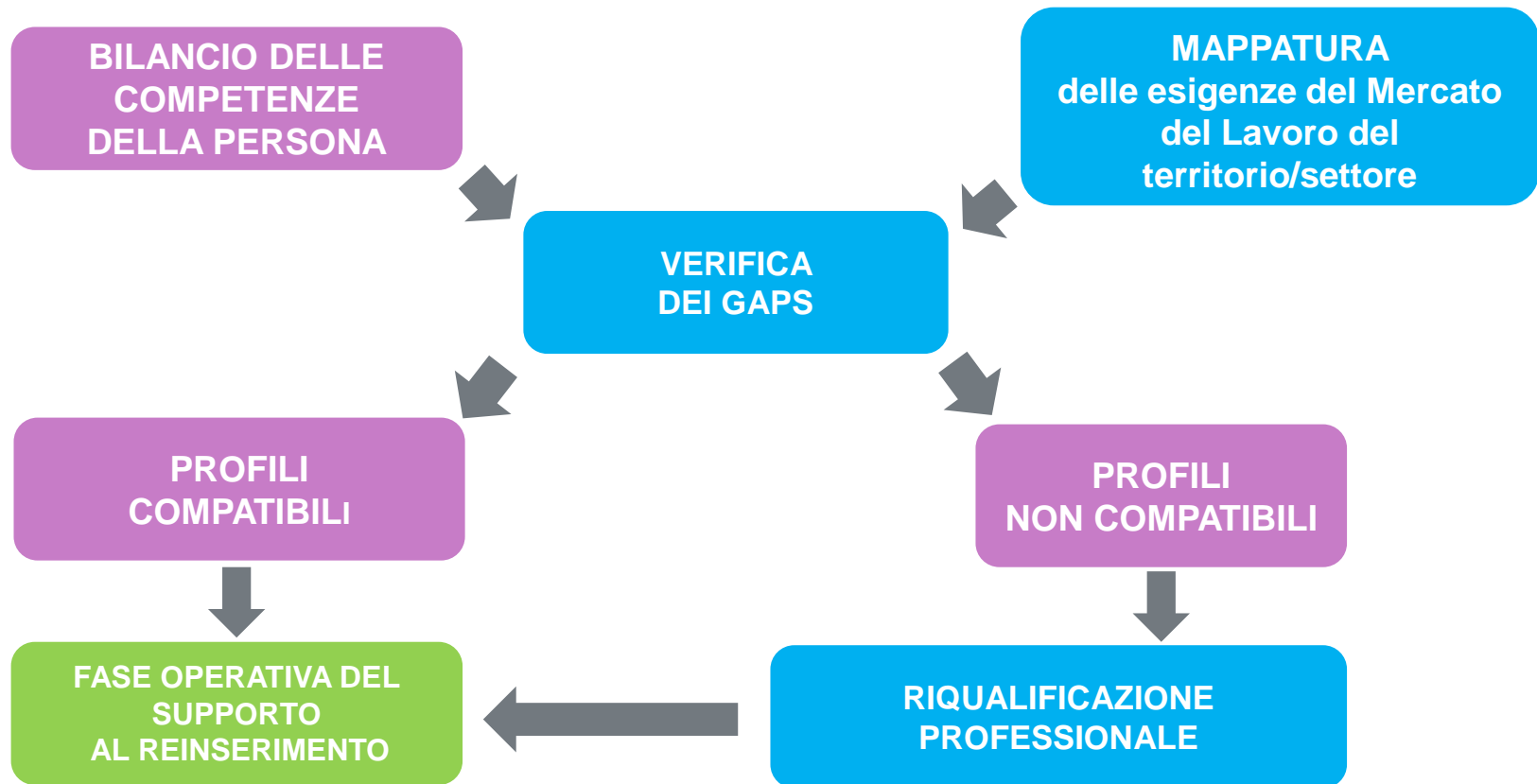
I RISPARMI PER LO STATO

- A titolo di esempio:
- 150.000 persone in mobilità
€ 1.000 assegno medio mensile

Se tutte queste persone fossero supportate EFFICACEMENTE nella ricollocazione potremmo ipotizzare un risparmio medio di 6 mesi nei tempi di rientro nel mercato del lavoro (Garantito oggi dall'outplacement)

quasi 1 miliardo di € è il risparmio totale per lo Stato

LA DIFESA DELLA CONTINUITA' DEL LAVORO



ITALIA : E LE POLITICHE ATTIVE?

Spesa per le politiche del mercato del lavoro
nel 2010 - in % sul Pil

Italia

Paesi	Politiche attive	Servizi per l'impiego	Sussidi monetari	Totale	Politiche attive	Servizi per l'impiego	Sussidi monetari	Totale
Danimarca	1,41	0,38	1,58	3,37	0,35	0,03	1,46	1,84
Belgio	1,19	0,22	2,38	3,79				
Finlandia	0,86	0,13	1,78	2,77				
Francia	0,83	0,3	1,45	2,57				
Svezia	0,81	0,5	0,54	1,85				
Olanda	0,79	0,39	1,7	2,87				
Spagna	0,67	0,12	3,11	3,9				
Austria	0,66	0,19	1,41	2,27				
Irlanda	0,65	0,2	2,62	3,47				
Portogallo	0,58	0,11	1,39	2,08				
Germania	0,56	0,38	1,33	2,26				
Ue (27)*	0,54	0,24	1,35	2,13				

L'Italia è un paese focalizzato sulle politiche passive, mentre la maggior parte dei paesi Europei bilancia l'investimento tra politica passiva e attiva, supportando la ripartenza dei lavoratori disoccupati.

Fonte: elaborazioni Datagiovani su dati Eurostat – da Il Sole 24 ORE

Le responsabilità

E' responsabilità del sistema fare funzionare la norma sul contratto di ricollocazione secondo lo spirito per cui il legislatore l'ha concepita

Devono esserci le condizioni perchè il contratto di ricollocazione sia **EFFETTIVAMENTE** un supporto alla ricollocazione professionale

E RESPONSABILITA'

Questo può avvenire solo se il contratto di ricollocazione non viene attuato come semplice processo meccanicistico schiacciato sul matching e pura intermediazione

diventando invece un servizio che partendo dalla persona le offre un supporto costante, personalizzato, intensivo

per comprendere le dinamiche del mercato del lavoro, capire come e con che strumenti approcciare i diversi canali di entrata, potenziare il proprio impatto attraverso consapevolezza delle proprie competenze, in un progetto professionale realizzabile

Il contratto di ricollocazione deve essere vero outplacement

- La persona è al centro, con i suoi desideri, obiettivi e necessità, ma sempre coniugate con i bisogni del mercato, perché il punto di arrivo è il suo rientro nel mercato del lavoro
- La persona è centrale nel processo di ricollocazione, per il suo atteggiamento partecipativo e non passivo, la capacità di lavorare in squadra con i consulenti che la supportano e la comprensione dell'attuale mondo del lavoro, che richiede flessibilità.
- La società di outplacement costruisce con la persona l'obiettivo professionale ed esercita la regia del processo verso di esso, attraverso una serie di strumenti/supporti operativi .

COSA E' CHIAVE

Modalità di accreditamento stringenti , basate non solo su requisiti formali ma soprattutto su requisiti sostanziali (professionalità delle risorse impiegate, comprovata esperienza)

Coinvolgimento dei soggetti corretti per ogni target professionale dove le società di outplacement sono l'unico soggetto possibile per I target di impiegati direttivi, quadri e ovviamente dirigenti, esclusi dall'attuale normativa

Coinvolgimento delle aziende, attraverso la possibilità di integrare il valore del voucher, proprio per consentire un servizio personalizzato e di massima qualità, posizione supportata anche da Confindustria

