



ItaliaOggi Quotidiano economico, giuridico e politico



Rasizza, presidente **Assosomm** (agenzie lavoro): la catastrofe del reddito di cittadinanza

I sussidi faranno fuori il lavoro

Come dare un futuro ai Navigator, sedotti e abbandonati

di Carlo Valentini

Scarica il pdf

«Il Reddito di cittadinanza ha svolto solo una funzione assistenzialista ma è stato, come previsto, del tutto inefficace sulle politiche attive del lavoro e quindi è positivo che da più parti, all'interno del governo Draghi, si prenda posizione sull'errore di legare il Reddito di cittadinanza alle politiche del lavoro. Le questioni dell'occupazione per essere efficaci vanno affrontate prevedendo percorsi di formazione aderenti al mercato del lavoro e in grado di adeguarsi con prontezza ai suoi cambiamenti. È inutile piangere sulla disoccupazione e poi non affrontare una radicale riforma che superi la logica assistenzialista su cui ci si è basati finora, introducendo sistemi di flessibilità, formazione e accompagnamento lungo l'intero arco di vita professionale di una persona. È grave perdere il lavoro, ma ancor più grave è non riuscire a trovarne uno nuovo, ancorché a tempo determinato».

Rosario **Rasizza**, 52 anni, è stato tra i fondatori, nel 2001, dell'agenzia per il lavoro Openjobmetis, che guida tuttora. È presidente di **Assosomm**, una delle due associazioni delle agenzie per il lavoro (l'altra è Assolavo). In attività vi sono 85 agenzie con un migliaio di sportelli che nel 2020, nonostante la pandemia, hanno realizzato 44mila progetti formativi commissionati dalle aziende e 423mila contratti di lavoro in somministrazione (il lavoratore ha il contratto con l'agenzia ma viene inviato a svolgere l'attività presso chi la richiede). Il loro fatturato è di circa 8,5 miliardi (al primo posto **Umana**, con oltre 700 milioni di fatturato, seguono Openjobmetis, con oltre 500 milioni, e Synergie, con oltre 400 milioni).

Domanda. Quali sono le competenze ora più richieste dalle imprese?

Risposta. Settori come l'alimentare, il farmaceutico, e tutto il comparto della logistica e della transizione digitale, solo per citarne alcuni, stanno vivendo una crescita considerevole e, conseguentemente, richiedono l'inserimento di nuovi profili, a tutti i livelli. Ovviamente le competenze informatiche e l'attitudine a una gestione autonoma delle proprie mansioni, anche manageriali, risultano elementi preferenziali nella selezione di nuovi collaboratori. Tra le conseguenze della pandemia c'è l'allargamento della forbice tra domanda e offerta di lavoro. Il blocco imposto a molti settori durante le fasi acute dell'emergenza ha spinto tanti lavoratori e cercare altrove un'occupazione, lasciando scoperte molte aziende. Parallelamente c'è stata anche una profonda accelerazione di alcuni comparti economici che richiedono competenze specifiche e non trovano personale adeguatamente formato per le proprie esigenze. C'è molto da fare per riuscire a fare incontrare domanda e offerta in questa fase post Covid, speriamo che la politica si dia una mossa.

D. Il Covid ha modificato il modo di lavorare.

R. In particolare lo smart working è stato dirompente. Se confrontiamo i primi 3 trimestri 2020 con quelli del 2019 si registra che le persone che hanno lavorato da casa (al netto di 1,7 milioni in cassa integrazione) sono passate da 1 a 3 milioni, con un picco di 4,4 milioni nel secondo trimestre 2020. Questa tendenza rimarrà costante anche in futuro, quando la pandemia sarà alle spalle, magari in modalità mista, riducendo così, di conseguenza, gli spostamenti per le riunioni di lavoro e i meeting e obbligando chi si occupa di servizi di ristorazione e alloggio a modificare la propria offerta.

D. È cambiato anche il modo di selezionare il personale?

R. La pandemia ha modificato le modalità dei colloqui. Se prima avvenivano, soprattutto nelle fasi finali della selezione, in modalità fisica, con il lockdown tutti noi abbiamo compreso che è possibile scegliere la figura giusta anche attraverso altre modalità, per esempio con le piattaforme di video conferenza. Chi si occupa di ricerca e selezione del personale ha dovuto modificare certe prassi e cambiare i modelli di valutazione. Il nostro ruolo è quello di profilare con maggiore definizione i ruoli e capire se la cosiddetta «intelligenza emotiva» del candidato, oltre alla formazione e al curriculum, coincidono con il contesto lavorativo in cui andrà a inserirsi. Lo abbiamo imparato a fare in videoconferenza. C'è da aggiungere che le giovani generazioni, molto colpite dalla disoccupazione, sono maggiormente propense alle relazioni da remoto e per questo più a proprio agio nei colloqui attraverso le piattaforme digitali

D. La gig economy richiede una formazione continua.

R. Sì, oggi questo è facilitato dai corsi di formazione che avvengono, nella parte teorica, soprattutto on line. È un aspetto positivo anche perché può essere un'opportunità per accrescere le proprie abilità informatiche. Chi non ha familiarità con i pc e i nuovi strumenti digitali, può approfittarne, per esempio, per prendere dimestichezza con i programmi di lettura delle e-mail, con la ricerca web e può acquisire innumerevoli altre abilità che probabilmente non rientrano nelle caratteristiche del corso frequentato ma che sicuramente potranno tornare utili in futuro. Nel lungo periodo vedo però la necessità di un riassetto complessivo della formazione, per renderla sempre più collegata e affine alle esigenze delle aziende.

D. Le aziende italiane fanno formazione a sufficienza?

R. Da sempre sono, nella maggior parte dei casi, impegnate a formare i propri dipendenti, che di fatto sono tra i più preparati al mondo. Dovrebbero però essere maggiormente supportate da strutture pubbliche, oggi assolutamente deficitarie.

D. In concreto su che cosa dovrebbero incontrarsi pubblico e privato?

R. Le agenzie per il lavoro sono sul territorio da 20 anni e sanno bene cosa cercano le

aziende e a cosa aspirano i tanti volenterosi che non vogliono stare a casa ad aspettare questo o quel sussidio: per questo motivo abbiamo più volte invitato il ministero del Lavoro, che ci autorizza ogni giorno a svolgere il nostro lavoro, a sederci a un tavolo e riformare il sistema, secondo una collaborazione tra pubblico e privato che, laddove è stata introdotta, lontano da superati schemi ideologici, ha funzionato. Inoltre c'è la questione, che sta diventando sempre più stringente, di come approcciarsi ai Navigator, figure il cui operato andrebbe finalmente valorizzato e reso più sinergico rispetto alle potenzialità delle agenzie per il lavoro private. Per esempio **Assosomm** sta studiando forme di collaborazione coi Navigator ma il richiamo è alla politica che non può stare con la testa sotto la sabbia, coi Navigator che rimangono in un limbo indeterminato. Sedotti e abbandonati.