

Azione di orientamento e bilancio di competenze.

Certificazione dei percorsi formativi e lavorativi per costruire la carriera esterna dei lavoratori in somministrazione.

Durata: 12 mesi

Il mercato del lavoro in Italia è stato fino al 1997 soggetto a monopolio pubblico, soltanto con la legge 196/97, meglio conosciuta come pacchetto Treu, e con il D.Lsg n. 469/97 si sono avuti due atti legislativi che aprivano il filone riformista nella giurisprudenza del lavoro. La modernizzazione e l'ampliamento dei mercati hanno fatto sorgere l'esigenza, da parte di tutti i soggetti sociali, di un rinnovamento della normativa che regolava l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. La complessità del sistema economico e produttivo ha richiesto alle imprese la capacità di far fronte, in tempi rapidi, alle variabili ed imprevedibili esigenze del mercato e questo cambiamento non poteva prescindere dall'apertura del legislatore verso la possibilità di avvalersi di manodopera altrui, senza la necessità di instaurare sempre e comunque rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Si è avvertita l'esigenza di modifiche normative che tenessero conto dei nuovi contesti produttivi e modelli di organizzazione del lavoro, caratterizzati dalla destrutturazione dell'impresa e dal fenomeno dell'esternalizzazione attraverso la quale le aziende hanno decentrato all'esterno parte del processo produttivo o funzioni aziendali. L'intervento di nuovi soggetti intermediari nel mercato del lavoro ha contribuito a superare l'aspetto più burocratico della questione e a far assumere al nuovo istituto del lavoro interinale un ruolo determinante per migliaia di imprese e milioni di lavoratori che lo hanno utilizzato in relazione alle rispettive esigenze e aspettative e in un contesto di vincoli e garanzie ed in questo mutato contesto fanno parte i lavoratori in somministrazione. I lavoratori in somministrazione da 24.880 nel 1998 sono passati a circa 593.658 nel 2007 e sono prevalentemente giovani. Circa il 40% di questi lavoratori hanno avuto un intervento formativo precedente la missione. La composizione dei destinatari della formazione per condizione lavorativa e per ciascuna tipologia formativa vede la prevalenza, nella formazione di base, allievi candidati allo svolgimento di una missione e iscritti presso le Agenzie per il lavoro. Nella formazione continua la quota più elevata, pari al 71%, è costituita dai lavoratori temporanei in attesa di nuove missioni con una anzianità di lavoro temporaneo di almeno quattro mesi e con una esperienza formativa di almeno due interventi. Nella formazione professionale circa il 61% degli allievi è costituito da iscritti presso le Agenzie e candidati allo svolgimento di missioni di lavoro temporaneo. Per questi allievi è prevista l'assunzione come lavoratori temporanei nella misura del 50%, scelti fra coloro che hanno partecipato almeno al 70% del corso di formazione. La formazione professionale comprende anche una consistente quota di disoccupati di lunga durata alla prima occasione di lavoro. La legge 196/97 che introduceva il lavoro temporaneo è stata in parte superata dal D.lgs. n. 276/2003 che ha ridefinito il lavoro interinale – ora denominato lavoro in somministrazione – ampliando il campo d'azione delle Agenzie per il Lavoro facendole diventare soggetti che a tutto campo intervengono nel mercato del lavoro. Con la legge 196/97 è stato istituito anche il fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori in somministrazione Forma.Temp, di cui fanno parte del fondo le Organizzazioni Sindacali di rappresentanza degli atipici e Assolavoro in rappresentanza delle Agenzie per il lavoro. Tale Fondo, finanziato dal contributo pari al 4% delle retribuzioni lorde dei lavoratori, sulla base degli accordi quadro di settore, finanzia e controlla la formazione promossa dalle Agenzie per il Lavoro. Con la formazione finanziata dal Fondo si sono realizzati nel 2006 circa 31.170 progetti formativi, con un incremento del 2,5% rispetto all'anno precedente, che hanno coinvolto circa 204 mila allievi. Nel lavoro in somministrazione assumono rilievo bisogni complessi che travalicano i confini dei luoghi di lavoro quali il *bisogno di formazione*, perché solo una formazione permanente può assicurare al lavoratore la qualità in grado di garantirgli forza nel mercato del lavoro. Utilizzando il concetto di "navigazione professionale" – nell'accezione di Guy Le Boterf – possiamo dire che i lavoratori in

somministrazione sono navigatori solitari, in possesso probabilmente di una bussola, ma privi di una cartografia adeguata (emblematico il bisogno di informazione e orientamento) e di strumenti di supporto alla navigazione. Fondamentale diventa quindi, per il lavoratore, la conservazione del proprio patrimonio di saperi e il *disegnare* le modalità di come valorizzare e capitalizzare le esperienze (mappa dei saperi), per garantirgli una certificazione dei percorsi formativi e lavorativi all'interno di un sistema standard con il fine di mettere ordine e razionalizzare il rilascio di titoli e certificati nell'ambito del lavoro in somministrazione definendo così i contenuti del libretto formativo già elaborato da Forma.Temp. Il libretto formativo Forma.Temp così come pensato si presta a realizzare un codice efficace tra sistema formativo, mondo del lavoro e chi eroga formazione con criteri condivisi tra i diversi attori in un sistema virtuoso capace di dare trasparenza a tutti gli apprendimenti acquisiti, necessari per l'occupazione e l'inserimento professionale. Il progetto si propone di sperimentare tale codice all'interno del sistema Forma.Temp e fare del libretto un raccoglitore dinamico di informazioni in grado di fornire un quadro aggiornato del lavoratore dove aggiornare il bilancio delle esperienze formative e lavorative con il fine di garantire altresì la formazione acquisita, ma anche di individuare nuovi interventi formativi che possono permettere al lavoratore di fare il punto della rotta. I principi più generali della "valutazione e attestazione" possono essere quindi rispettati se vengono messi a disposizione degli attori strumenti, come quelli proposti dal progetto, che vogliono inserire e accompagnare gli interventi formativi in un processo continuo di bilancio di competenze e di orientamento professionale.

Obiettivi Generali

- ✓ Individuazione di uno strumento flessibile ed agile per rilevare e "certificare" le competenze del lavoratore in somministrazione o in cerca di prima occupazione, per la realizzazione di un progetto personale di sviluppo professionale;
- ✓ Rendere, così, il libretto formativo un "raccoglitore dinamico" delle informazioni utili al riconoscimento delle attestazioni contenute all'interno del settore della somministrazione;
- ✓ Standardizzazione di un "bilancio orientativo" da inserire all'interno del sistema Forma.Temp quale strumento per gli operatori di settore.

Obiettivi Specifici

- ✓ Implementare la rete negoziale del settore della somministrazione di lavoro;
- ✓ Elaborare all'interno del quadro delle politiche formative, uno strumento che "certifichi" le competenze acquisite attraverso la partecipazione alle iniziative formative delle agenzie per il lavoro in una prospettiva di orientamento del soggetto;
- ✓ Formare degli operatori di sistema per l'attuazione della sperimentazione;
- ✓ Sperimentare lo strumento con gli operatori del sistema sul territorio;
- ✓ Monitorare e valutare lo strumento del bilancio orientativo durante la fase sperimentale;
- ✓ Condivisione e divulgazione dei risultati del progetto.

Descrizione delle attività

- ✓ Rilevazione qualitativa e quantitativa dei dati esistenti in una dimensione macro del mondo del lavoro con la relativa analisi e sistematizzazione in riferimento al quadro nazionale ed europeo sugli indirizzi relativi alla certificazione; la rilevazione dei dati del lavoro in somministrazione - ruolo delle Agenzie per il lavoro, profilo caratterizzante dei lavoratori in somministrazione - in riferimento al quadro nazionale ed europeo.
- ✓ Elaborazione di un bilancio orientativo per la rilevazione delle competenze nel contesto specifico del lavoro in somministrazione. Lo strumento avrà caratteristiche di trasparenza e di trasferibilità ai fini di processi di "certificazione".
- ✓ Presentazione dello strumento definito agli attori di sistema attraverso la realizzazione di un apposito incontro seminariale per la validazione intermedia del percorso progettuale.

- ✓ Formazione per facilitare la condivisione e l'elaborazione delle esperienze pregresse degli operatori e sulle tecniche di gestione pratica del bilancio di orientamento e di compilazione del libretto formativo Tale attività coinvolgerà rappresentanti delle ApL, Enti di formazione e rappresentanti sindacali territoriali, nonché il personale Forma.Temp.
- ✓ Sperimentazione su un campione di lavoratori della funzionalità dello "strumento" anche in riferimento alla trasferibilità ai fini della "certificazione" sul libretto formativo, attualmente previsto da Forma.Temp.
- ✓ Realizzazione di un seminario conclusivo per la presentazione dei risultati della sperimentazione attuata.

Articolazione del progetto e descrizione delle diverse fasi

- ✓ **Fase 1** Condivisione e approvazione del progetto con il Comitato scientifico. Team di lavoro con i ricercatori per l'analisi documentaria sugli ambiti del progetto e l'analisi di dati specifici di tipo quali-quantitativo sul tema dell'applicazione del bilancio delle competenze/orientamento nel territorio nazionale.
- ✓ **Fase 2** Produzione e sviluppo di uno "strumento" destinato ai lavoratori operanti nell'ambito del lavoro in somministrazione. Presentazione dello "strumento" individuato al Comitato scientifico.
- ✓ **Fase 3** Formazione operatore di sistema.
- ✓ **Fase 4** Sperimentazione sul territorio della funzionalità della pratica di orientamento per i lavoratori in somministrazione, anche in riferimento alla trasferibilità ai fini della "certificazione" sul libretto formativo, previsto da Forma.Temp.
- ✓ **Fase 5** Attività di verifica e di valutazione interna dell'andamento della ricerca da parte dei coordinatori. Durante la somministrazione i ricercatori svolgeranno azione di monitoraggio e accompagnamento dell'attività stessa. Al termine della ricerca i risultati stessi ottenuti e il report finale costituiranno elementi di verifica e valutazione.
- ✓ **Fase 6** Comunicazione e pubblicizzazione dei risultati, disseminazione e trasferimento dei dati e organizzazione di un seminario di studio internazionale.

Risultati Attesi

Realizzazione di un codice comune che aiuti gli operatori coinvolti ad assistere i lavoratori in somministrazione nell'individuazione dei propri obiettivi professionali, nonché ad arricchire la rete nelle professionalità utili all'attestazione/certificazione dei percorsi all'interno del libretto formativo. Predisposizione di uno standard di un bilancio di orientamento riproducibile successivamente alla sperimentazione.

Diffusione dei risultati, trasferibilità, integrazione con strumenti e iniziative esistenti

I risultati della sperimentazione e la relativa valutazione di questi saranno oggetto di un seminario di carattere nazionale ed internazionale volto alla diffusione della presentazione dello "strumento" e alla sua possibile applicabilità nell'ambito del lavoro in somministrazione. La ricerca si propone di integrare e potenziare le iniziative già in corso a Forma.Temp a supporto della costruzione del libretto formativo con gli altri operatori di sistema.