

La formazione è la strada maestra per gli interinali a caccia di lavoro

Molti corsi sono al via proprio in questo periodo: totalmente gratuiti, sono indispensabili per tutti i lavoratori, soprattutto per quelli in somministrazione, che debbono riqualificarsi continuamente per rimanere competitivi

LUIGI DELL'OLIO

Milano

Affinare le *soft skill*, migliorare la conoscenza dell'informatica e dell'inglese, colmare i vuoti nelle competenze tecniche. Sono le raccomandazioni che in questo periodo i lavoratori interinali si sentono rivolgere dalle agenzie per il lavoro. Da diverse settimane queste ultime hanno avviato una serie di colloqui con i propri lavoratori in missione e con quanti sono passati per il lavoro in somministrazione e attualmente sono disoccupati: per tutti il consiglio è di approfittare di uno dei tanti corsi in partenza per farsi trovare pronti al momento della ripresa.

L'Italia in questo campo costituisce un'eccellenza a livello europeo. «Nessun altro paese destina alla formazione il 4% delle retribuzioni lorde — osserva Stefano Giorgetti, direttore generale di Kelly Services — Per fare un esempio, la Francia che è partita 20 anni prima di noi con il lavoro in somministrazione, è ferma alla metà e anche Spagna e Germania sono intorno a quella quota». Anche se è inevitabile un calo delle disponibilità finanziarie in un periodo come l'attuale in cui le assunzioni sono minori:

«I nuovi progetti stanno rallentando, in linea con l'andamento dell'economia — aggiunge Giorgetti — ma ci sono importanti risorse provenienti dal passato e che possono essere messe in campo per riqualificare i lavoratori».

Quanto ai temi più trattati nei corsi che stanno partendo, il manager di Kelly Services mette ai primi posti «quelli che aiutano a sviluppare le skill trasversali come l'informatica e la comunicazione». Quanto alle competenze tecniche, invece, «c'è una grande attenzione verso i gestionali, come Sap». A coordinare gli interventi nel settore è Forma. Temp, fondo bilaterale a gestione condivisa tra le organizzazioni sindacali e le associazioni delle agenzie per il lavoro. L'offerta formativa per i lavoratori, completamente gratuita, abbraccia quattro ambiti: la formazione di base, costituita da programmi di breve durata, riferiti a competenze trasversali; la formazione professionale (i cui programmi assorbono l'80% delle risorse disponibili ogni anno), finalizzata principalmente all'inserimento lavorativo; quella «on the job», per raccordare la professionalità del lavoratore alle esigenze richieste dalla missione; infine la formazione continua, che consiste nel finanziamento di percorsi formativi a domanda individuale.

«L'apprendimento continuo sta diventando uno strumento indispensabile per tutti i lavoratori e a maggior ragione per quelli in somministrazione, che hanno necessità di riqualificarsi continuamente per restare competitivi», annota Anna Bogatto, candidate attraction manager di Adecco Italia. Secondo una ricerca condotta dalla società su scala europea l'aggiornamento continuo e la costante acquisizione di nuove competenze nel corso della vita professionale rappresentano il secondo fattore chiave sia per l'occupabilità di un individuo, che per la crescita aziendale.

La Germania spicca su questo fronte, men-

tre le aziende italiane sono poco focalizzate sulle necessità del singolo e nella maggior parte dei casi si limitano a una formazione che punta su gruppi di lavoratori. «Questi dati si riferiscono al personale nel suo insieme — aggiunge Bogatto — mentre sul fronte della somministrazione l'Italia è all'avanguardia in Europa proprio grazie alla possibilità dei *voucher* per la formazione continua tagliati sulle specifiche esigenze del singolo lavoratore richiedente».

Dello stesso avviso è Fabio Costantini, responsabile Hr Solutions, società di formazione del gruppo Randstad. «Abbiamo creato una struttura ad hoc per la riqualificazione perché questa voce è centrale per mantenere elevata la qualità dei lavoratori, sia durante le missioni, sia che nei periodi di attesa della chiamata — spiega — In questa fase è fondamentale il contributo che arriva dalle regioni, che in molti casi integrano l'offerta di Forma. Temp, con-

sentendo di acquisire le competenze che torneranno utili per facilitare la mobilità lavorativa. La vera sfida per i prossimi anni sarà proporre percorsi di riqualificazione continua concertati tra settore pubblico e aziende specializzate nel settore». Quanto alle tipologie dei corsi, «notiamo un grande interesse per quelli legati all'ambito metalmeccanico, che poi è anche quello più interessato dall'impiego di lavoratori in somministrazione, seguito dai *call-center*».

Intanto anche l'Europa si muove per eliminare le disparità di trattamento. Accogliendo il testo predisposto dalla Commissione Ue, il Parlamento di

Bruxelles ha approvato una direttiva che stabilisce parità di trattamento tra i lavoratori interinali e quelli assunti a tempo indeterminato dalle aziende in merito a retribuzioni, congedi, ferie e malattie. Gli interinali, inoltre, dovranno fin dal primo giorno essere informati su tutti i servizi offerti dall'impresa presso cui operano e potranno accedere a tutti i servizi riservati ai dipendenti, dalla mensa agli asili per i figli, passando per le attività di formazione e l'adesione a eventuali convenzioni per i trasporti pubblici. Questo passo in avanti dovrebbe anche contribuire a favorire la mobilità internazionale dei lavoratori in somministrazione.

Un grande interesse per i percorsi dedicati al comparto metalmeccanico