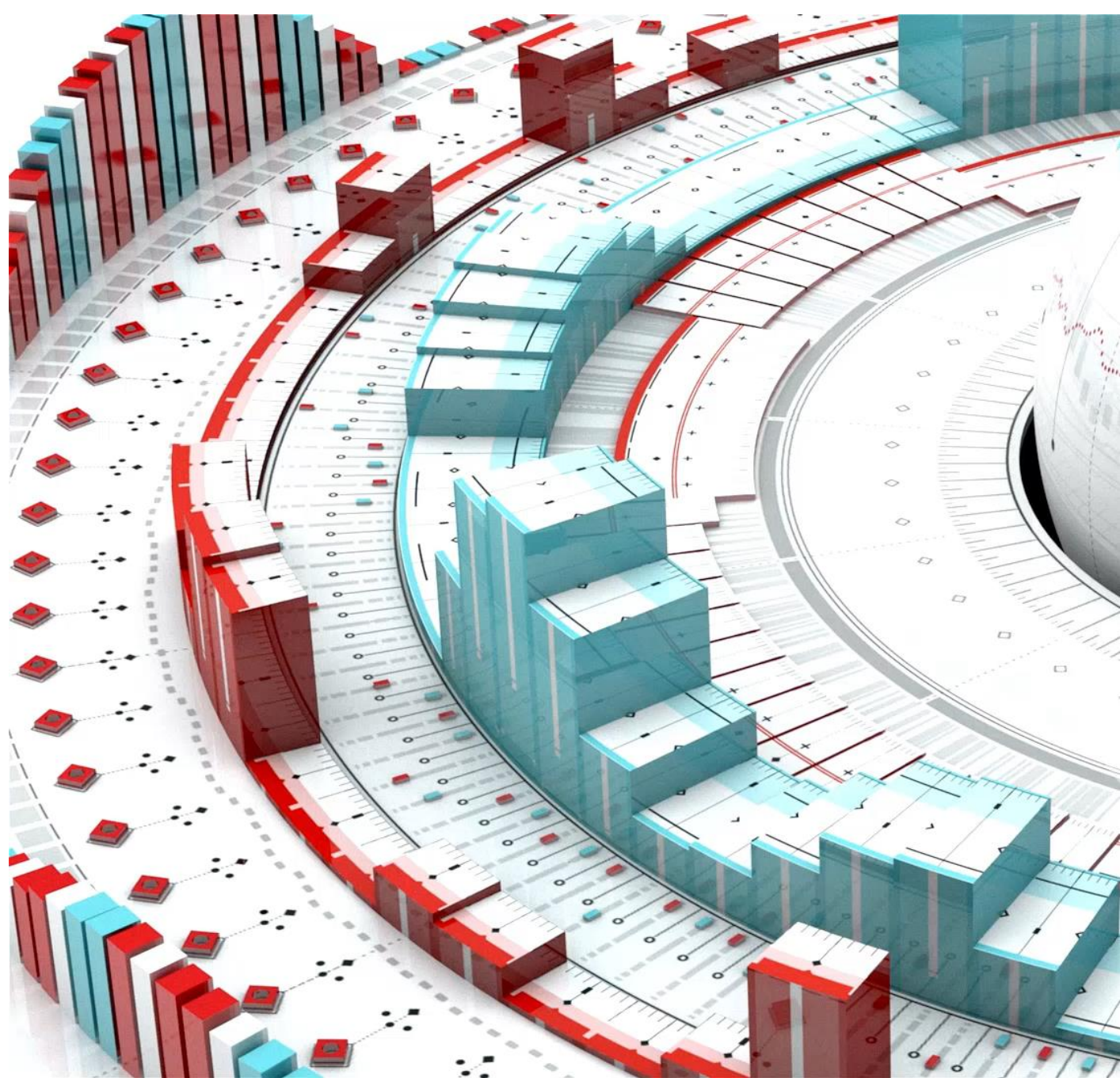


Politiche attive e Agenzia del lavoro di Fondirigenti



Agenda

- ☐ *Background storico e sviluppo*
- ☐ *Nuovo CCNL e indicazioni per il Fondo*
- ☐ *Prima tassonomia degli strumenti*
- ☐ *Una idea innovativa di politiche attive*
- ☐ *Servizi per i dirigenti*
- ☐ *Possibile schema di funzionamento*
- ☐ *Principali questioni aperte*
- ☐ *Check list*



Background storico e sviluppo dell'Agenzia

- **Creazione:** istituita in seguito al D.lgs. 276/2003 (Legge Biagi), che permetteva agli enti bilaterali di operare come agenzie per il lavoro
- **Autorizzazione:** da parte del Ministero del Lavoro all'intermediazione di lavoro dirigenziale, prima provvisoriamente e poi definitivamente nel 2008 L'autorizzazione non è cedibile commercialmente
- **Obiettivi:** supportare la ricollocazione dei dirigenti involontariamente disoccupati o di aziende in liquidazione
- **Attività formative:** dal 2009, Fondirigenti ha finanziato alcune attività formative per dirigenti disoccupati iscritti all'Agenzia
- **Requisiti:** l'iscrizione all'Agenzia era necessaria per accedere al fondo bilaterale GSR/FASI per il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati in una prima fase e più recentemente per il proseguimento della polizza sanitaria tramite GS/FASI
- **Servizi:** ha offerto servizi di bilancio delle competenze per dirigenti in servizio e disoccupati
- **Non profit:** opera senza fini di lucro e non svolge attività commerciale.
- *Con la costituzione di 4.Manager (CCNL 2019) l'Agenzia ha ridotto progressivamente il suo ambito di attività, limitando la banca dati alla conservazione dei CV, e al rilascio delle attestazioni per l'accesso a GS/FASI*



Nuovo CCNL e indicazioni per il Fondo

- Il **rinnovo del CCNL dei Dirigenti del 2024** affida all'Agenzia di Fondirigenti il compito dello sviluppo e dell'erogazione delle politiche attive per i dirigenti e della formazione ad esse collegate
- A partire dal **2025**, previsto un contributo di 100 euro/anno per dirigente in servizio a carico delle aziende per sostenere le attività di politiche attive
- Le **modalità** di decorrenza e le iniziative finanziate saranno definite con accordi separati

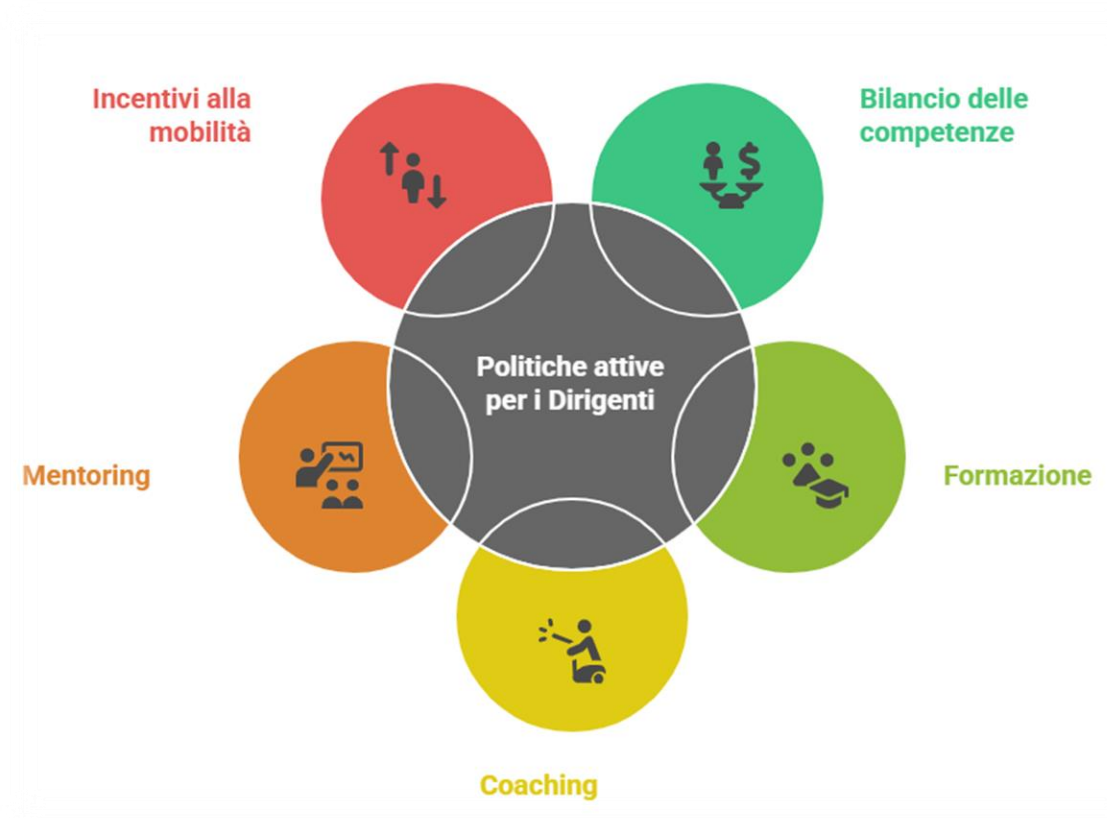
Per l'implementazione della disposizione contrattuale, necessaria la individuazione puntuale dell'anagrafica relativa alle aziende e al numero dei dirigenti per amministrare i contributi.



Prima tassonomia delle politiche attive e degli strumenti

- Per i dirigenti, le politiche attive possono comprendere: analisi dei fabbisogni, formazione, coaching, mentoring, supporto alla ricollocazione.
- In passato, l'Agenzia erogava alcuni di questi servizi in favore dei dirigenti (servizi quali, ad esempio: raccolta CV, autovalutazione delle competenze, bilancio delle competenze, profilatura, orientamento, formazione).
- Fare tesoro delle esperienze pregresse e cogliere novità CCNL ed evoluzione del mondo manageriale
- Le attività potrebbero essere svolte in parte con risorse interne alla Fondazione Taliercio/Agenzia (anche in sinergia con Fondo interprofessionale) e in parte tramite convenzioni.

In vista della pianificazione operativa, utile una definizione più puntuale delle tipologie e delle modalità dei servizi da offrire.



Una idea innovativa di politica attiva

- **Non solo risposta** ad una situazione di difficoltà, **ma prevenzione** delle criticità, facendo leva sulle competenze del dirigente, con l'obiettivo di potenziarne l'occupabilità (employability)
- **Tutti i dirigenti** sono potenzialmente interessati
- Uno **screening dello stato delle competenze del dirigente**
- da realizzare mediante una **profilatura progressiva...**
- con **servizi e output differenziati** in base allo stato occupazionale
- 3 «Servizi Chiave»: Assessment, Orientamento, Formazione, e 1 servizio aggiuntivo (solo per i disoccupati): Placement



I servizi per i dirigenti: occupati e disoccupati

OCCUPATI	Servizio	Obiettivi	Output
Assessment	Self-Assessment	Avvio del processo di orientamento Prima consapevolezza del proprio profilo	Scheda di self assessment
Orientamento 1	Bilancio delle competenze e orientamento	Rafforzamento della consapevolezza sulle proprie competenze in relazione al benchmark di riferimento	Bilancio delle competenze Piano di sviluppo professionale
		Individuazione aree di miglioramento	
Formazione	Formazione	Formazione per il rafforzamento e lo sviluppo professionale (es. MOOCS su basic manageriali)	Attestazione competenze
DISOCCUPATI	Servizio	Obiettivi	Output
Assessment	Self-Assessment	Avvio del processo di orientamento Prima consapevolezza del proprio profilo	Scheda di self assessment
Orientamento 1	Bilancio delle competenze e orientamento	Rafforzamento della consapevolezza sulle proprie competenze in relazione al benchmark di riferimento	Bilancio delle competenze Piano di sviluppo professionale
		Individuazione aree di miglioramento	
Orientamento 2	Coaching	Rafforzamento approccio a trovare lavoro. Conoscenza strumenti ricollocazione e mercato lavoro Preparazione al colloquio Elaborazione lista tipologie aziende target	Piano di personal branding e autopromozione
Formazione	Formazione	Colmare i gap hard e/o soft Costruire un'identità professionale	Attestazione competenze
Placement	Placement	Ricollocazione professionale	Contratto di lavoro/ Incarico professionale

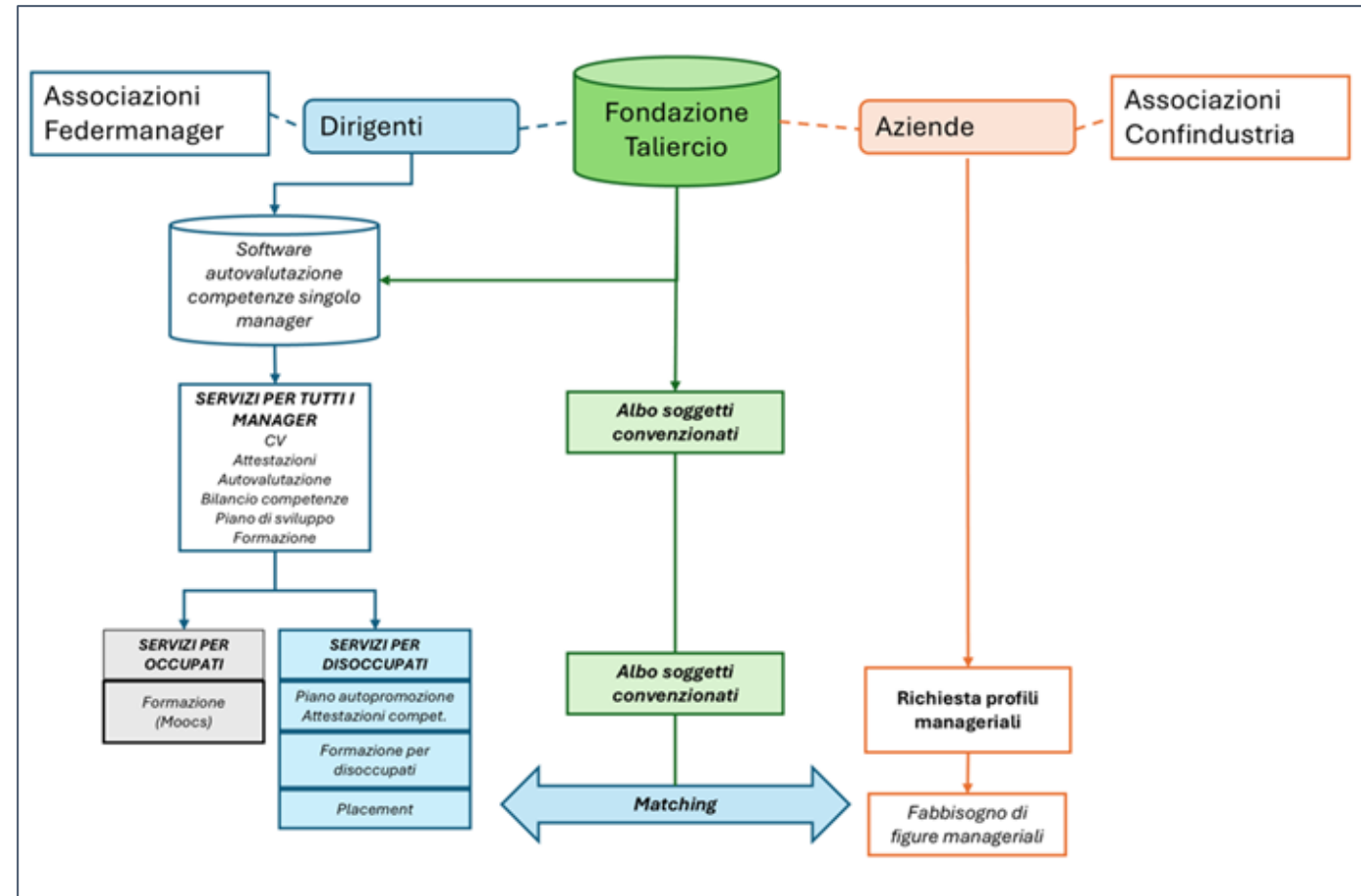
Possibile schema di funzionamento: *il percorso per dirigenti e imprese*

Per la gestione efficace dei dati:

- **definizione di un Sistema informativo multicanale:** gestione e consultazione dei CV, attestazioni, risultati degli assessment, in un unico luogo fisico e digitale, per una maggiore efficienza.

Per un matching efficace, definizione di un percorso a «doppia elica»

- **Percorso per dirigenti:** *occupati e disoccupati* [inserimento del CV, self-assessment, attestazioni, bilancio delle competenze, piano di sviluppo, orientamento alla formazione e offerta di Moocs sui basic manageriali], *solo per disoccupati* [piano di self marketing, formazione anche con voucher e placement].
- **Percorso per aziende:** richiesta di profili manageriali «con bollino» (dirigenti disoccupati) presenti in ADL; *da valutare servizi aggiuntivi*, (nella fase di individuazione del fabbisogno e di accompagnamento all'inserimento)



Principali «questioni aperte»

- **Anagrafica:** costruzione e manutenzione banche dati dirigenti e imprese
- **Modalità di raccolta:** procedure per la raccolta e gestione dei CV e delle attestazioni, garantendo la qualità e la sicurezza dei dati.
- Definizione puntuale della **tassonomia dei servizi** di politica attiva
- **Convenzionamento e rapporto col mercato:** collaborazione con agenzie e società specializzate.
- **Definizione di costi standard** per i servizi
- **Investimenti informatici:** implementazione del sistema informatico
- **Verifica autorizzazione ministeriale:** stato dell'autorizzazione e conformità alle normative vigenti.
- **Tempistica:** progettazione esecutiva e definizione date rilascio prodotti a partire dalla data di avvio della riscossione





Grazie