

PROGRAMMA SKILL BASKET

REFERENTI: D.Devigili, A.Mariani, M.Parini

A CHI SI RIVOLGE: **1) a persone competenti** con problemi occupazionali, temporanei e non esodati, inoccupati, giovani, pensionati con capacità e volontà lavorativa,...) alla ricerca di forme integrative di reddito e di opportunità per rientrare nel mercato del lavoro.
2) al mercato e alle PMI che cercano collaboratori esperti per svolgere attività con limitate prospettive di continuità, per sviluppare nuovi business paralleli a quelli consolidati, per affrontare con risorse adeguate, anche se con rapporto occasionale, picchi temporanei di lavoro.

IL CONTESTO: **Continua la “scomparsa”** dei posti di lavoro (effetto cumulativo tendenza recessiva persistente + accelerazione legge Fornero). Sommando i posti di lavoro inabissati con l’incremento della popolazione attiva, a fine 2013 sarebbero serviti 1,7 milioni di nuovi posti di lavoro per tornare alla situazione ufficiale pre-crisi (2007). Alcuni fatti: Certamente la totalità del lavoro scomparso non diventa lavoro sommerso.

- Crescono aziende non profit come possibile sbocco professionale così come crescono le partite IVA
- Luoghi e modi di incontro tra la domanda e l’offerta sono radicalmente in evoluzione, ma aumenta la sensazione che buona parte della domanda formalizzata (annunci) sia fasulla o estremamente labile
- Internet è comunque lo scenario di riferimento per tutti gli operatori. Nel bene (è alla portata di tutti) e nel male (enorme dispersione e bassissimo trusting).

GLI ATTORI: **Grazie ad internet**, nello scenario dell’offerta di lavoro sono enormemente aumentati numero e tipo di operatori. Si è passati dalla “storica offerta diretta “di aziende e/o enti - al più mediata da head hunter e/o media di informazione o dai tradizionali “ storici gestori di lavoro Interinale“ - ad una ampia varietà di ruoli più o meno specializzati e sempre più in rete, fino ad arrivare a soggetti diversificati come le APL (Agenzie Per il Lavoro quali Adecco, Manpower.....), divenute ormai gruppi a “servizio completo”.

COSA VUOLE

OFFRIRE:

un **labour-marketplace**, ossia un effettivo mercato digitale, orientato a favorire l'incontro di professionalità/competenze/abilità con la domanda "non strutturata" in senso tradizionale. Si tratta di passare dalla ricerca delle persone da "assumere" all'impiego delle **competenze** in un contesto flessibile e dinamico, capace di offrire chances che, anche se "marginali", possono concorrere ad una integrazione reddituale. Trattandosi di un marketplace, e non di un "semplice" data base, Skill Basket si propone di gestire tutto il processo in rete fino alla conclusione della transazione economica, come descritto al punto successivo.

COME:

Skill Basket, in quanto marketplace, gestisce on line tutte le fasi del processo: dall'incontro tra domanda e offerta di competenze, alla conclusione della transazione, inclusi gli adempimenti di natura fiscale e contributiva:

1) Publisig: A) Le aziende pubblicano job specifici (corredati dei macro elementi quali tempo disponibile, stima del valore, competenze necessarie, requisiti e pre-requisiti tecnici, ...) e non generiche ricerche di profilo; B) i prestatori caratterizzano le competenze sulla base dei lavori "ammessi" nel marketplace

2) Scouting: può avvenire in senso bidirezionale, tanto da parte del committente che consulta il DB dei professionisti, quanto da parte dei prestatori che si candidano per i job pubblicati

3) Fase di verifica/negoziazione (anche off-line): il sistema mette a disposizione del committente e del prestatore strumenti per il tracking delle relazioni e delle reciproche integrazioni all'offerta/domanda

4) Assegnazione dell'incarico: attraverso le forme contrattuali previste dalla legislazione (prestazioni occasionale, collaborazioni a progetto, appalti di servizi) messi a disposizione direttamente dal marketplace

5) Disponibilità certificata del compenso: che l'azienda "formalmente" accantona rendendolo visibile al prestatore

6) Svolgimento della prestazione: fino all'accettazione formale del lavoro eseguito

7) Fatturazione: da parte del collaboratore della prestazione

8) Accredito: nei tempi previsti, del compenso pattuito sul conto del lavoratore e regolazione delle pendenze fiscali e previdenziali

9) Aspetti fiscali e previdenziali: è contemplata la possibilità che i prestatori (a esempio quelli sprovvisti di partita IVA) vengano remunerati con una "moneta legale", quale il Voucher INPS già elettronicamente fornito tra i servizi di BancoPoste.

Sono ipotizzabili “ subset funzionali “ per applicazioni specifiche ad esempio in ambiente “ Smart Cities” ...per integrazione territoriale a livello di quartiere....e/o ...

**LE ESPERIENZE
INTERNAZIONALI:**

Il modello del labour-marketplace, che prevede la possibilità di effettuare transizioni economiche in rete, è una formula collaudata negli USA e in altri Paesi dove esistono realtà consolidate:

- 1) <http://it.elance.com> USA, 120.000 job postati e 1.200 ml di \$ di giro d'affari negli ultimi anni
- 2) <http://www.freelancer.com> di diritto australiano con 14 milioni di utenti, 7 milioni di progetti pubblicati
- 3) In Europa è attivo TWAGO, un marketplace a controllo tedesco www.twago.it Sia Freelancer che Twago hanno una recentissima declinazione italiana la cui concreta operatività e compatibilità fiscale e previdenziale deve essere analizzata.

LA GOVERNANCE:

Skill Basket è un progetto promosso dal Gruppo del Fare, un'associazione di manager e professionisti che hanno deciso di mettere le proprie esperienze e competenze al servizio di idee e progetti sistemici per la creazione di nuove opportunità di reddito e di lavoro. Lo sviluppo di Skill Basket potrà portare alla costituzione di un'impresa sociale per la gestione dell'iniziativa, che potrà diventare una “virtual APL” (Agenzia Per il Lavoro), dotata di regolare abilitazione all'intermediazione e in grado di gestire formalmente gli aspetti contrattuali.

**IL RUOLO DELLE
ISTITUZIONI:**

La proposta è di chiedere alle Istituzioni (e alle Associazioni, Fondazioni, Realtà attente e sensibili al “Tema Lavoro”) di sostenere il progetto da un punto di vista istituzionale, nelle forme valutate opportune. Questa iniziativa riguarda una materia delicatissima come il lavoro, e altera vari equilibri consolidati negli anni (formazione, uffici di collocamento, ecc) . Una fase sperimentale potrà prendere in considerazione tanto un'area limitata (o dal punto di vista geografico e/o da quello delle attività, ad esempio un quartiere di un Comune. Al termine della sperimentazione di 12/18 mesi sarà possibile valutare il contributo di Skill Basket in termini di integrazione reddituale dei cittadini e aumento della competitività delle imprese e micro-imprese del territorio, e quindi decidere la sua estensione in un ambito più ampio.

Marzo 2013