



FORMEDIL
ENTE NAZIONALE PER LA
FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO
PROFESSIONALE NELL'EDILIZIA

BLEN.it

BLEN



.it



**LA BORSA LAVORO
EDILE NAZIONALE**
LO STRUMENTO DELLE PARTI SOCIALI
PER LA BUONA OCCUPAZIONE



ANCE
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI



FILCA **CISL**
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUTTORI E ARTIGI



ANAPEA
confartigianato



ANIEM
ASSOCIAZIONE
NAZIONALE
IMPRESE EDILI
ADERENTE ALLA CONFAPI



CONFCOOPERATIVE



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
DIREZIONE GENERALE PER LE
POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO



I SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO ED IL RUOLO DELL'INTERMEDIAZIONE E LA BILATERALITÀ

L'evoluzione della normativa

Il mercato del lavoro rappresenta il “luogo” dove s’incontrano la domanda e l’offerta di lavoro, attraverso azioni che mettono in rapporto i datori di lavoro con i lavoratori alla ricerca di un’occupazione.

È un mercato caratterizzato da continui e profondi mutamenti e nel quale l’offerta di lavoro proveniente dai lavoratori spesso risulta non adeguata ad una domanda di professionalità in continua evoluzione.

Tale situazione deriva principalmente dall’inadeguatezza di competenze possedute rispetto al lavoro che si cerca, alla mancanza di strumenti e conoscenze per utilizzare al meglio i meccanismi del mercato, alla necessità di aggiornamento e formazione, al possesso di informazioni insufficienti o sbagliate sui meccanismi (talvolta, semplicemente non si conoscono gli strumenti informativi per reperire le domande delle imprese), alle condizioni socio - economiche o individuali di esclusione sociale.

Per questa ragione, il sistema di norme e regolamentazione della pubblica amministrazione ha sempre cercato di porre rimedio alle caratteristiche competitive del mercato, mediante interventi correttivi delle possibili distorsioni nell’incontro domanda/offerta, regolamentando la funzione di intermediazione.

Le riforme intervenute recentemente nel mercato del lavoro hanno fornito la spinta decisiva verso un mercato del lavoro che si sorregge su servizi resi sia da soggetti pubblici, sia da soggetti privati.

Con le riforme che si sono susseguite negli ultimi 15 anni il mercato del lavoro si è progressivamente aperto anche ai soggetti privati, perseguendo l’obiettivo di garantire l’efficienza del funzionamento del mercato, finalità assegnata ai servizi pubblici in collaborazione (ed anche in concorrenza) con i privati, attraverso le regole e gli standard minimi che tutti i soggetti (pubblici e privati) devono adottare e rispettare per poter svolgere azioni di intermediazione nel mercato del lavoro.

Il percorso di riforma sopra descritto è stato avviato dalla **Legge 196/1997** - meglio conosciuta come “Pacchetto Treu”- che, rispondendo peraltro ad una forte sollecitazione europea, ha dato il via al superamento del monopolio pubblico affiancando ai nuovi servizi per il lavoro pubblici una prima rete di agenzie di intermediazione private, e dalla **Legge n. 59/1997** attraverso la quale sono stati definiti i principi di decentramento delle funzioni, sussidiarietà verticale e sussidiarietà orizzontale. Attraverso il **Decreto Legislativo 469/1997** - a norma dell’art.10 della Legge 59/1997 - è stata avviata la vera e propria riforma dei servizi per il lavoro, permettendo la realizzazione di un sistema di servizi pubblici per il lavoro articolati su base provinciale e caratterizzati per le loro funzioni di politica attiva del lavoro.

In particolare il D.Lgs. 469 ha conferito alle Regioni il compito di promuovere le politiche attive del lavoro - e la possibilità di conferire a loro volta tale competenza alle Province attraverso leggi regionali - e ha dato inizio alla riorganizzazione della rete di erogazione dei servizi di mediazione, con il superamento degli uffici di collocamento, sostituiti dai Servizi per l’Impiego,

che operano attraverso uffici territorialmente dislocati, denominati Centri per l'Impiego. Grazie alla "Riforma Treu" è stato inoltre definito il controllo pubblico sul mercato del lavoro garantito attraverso un Sistema informativo lavoro (SIL), gestito a livello nazionale, al quale tutti i soggetti coinvolti nella gestione del collocamento devono fornire i rispettivi dati.

In questo modo i servizi pubblici per l'impiego hanno abbandonato le attività amministrative (con l'eccezione della gestione delle comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro) e burocratiche intese come prestazione principale delle loro attività, assumendo un ruolo fondamentale nella creazione di una rete di servizi a favore dei soggetti inoccupati e disoccupati e delle imprese, caratterizzata da servizi specifici dedicati a lavoratori e aziende:

accoglienza;

- orientamento;
- accompagnamento al lavoro;
- incontro domanda/offerta;
- servizi alle imprese;
- monitoraggio del mercato del lavoro;
- gestione del Sistema Informativo Lavoro.

Con l'art. 10 del D.Lgs. n. 469/1997 hanno avuto avvio, inoltre, i servizi di intermediazione privati, svolti da società in possesso dei requisiti indicati dalla legge e autorizzati ad esercitare in via esclusiva l'attività di mediazione tra domanda e offerta dal Ministero del Lavoro o accreditati alle attività di ricerca e selezione del personale o di supporto alla ricollocazione professionale/outplacement dalla Regione.

L'apertura ai soggetti di mediazione privata comporta il fatto che l'iscrizione alle liste del collocamento da parte di chi cerca lavoro non può essere più considerata presupposto necessario per poter trovare lavoro. Occorre, invece, puntare su un sistema di individuazione dello stato di disoccupazione.

Attraverso il Decreto Legislativo n.181/00 "Disposizioni per agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro in attuazione della Legge n. 144/99" è stato definito lo "stato di disoccupazione", quale condizione delle persone disoccupate ed inoccupate che sono immediatamente disponibili ad un lavoro. Tale condizione viene comprovata dal lavoratore inoccupato/disoccupato che si reca periodicamente presso il centro per l'impiego competente. Il D.lgs. stabilisce che i servizi, al fine di favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione e l'inoccupazione di lunga durata, debbano offrire ai disoccupati colloqui di orientamento entro 6 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione e proposte di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione e/o riqualificazione professionale. A tal fine il Decreto stabilisce che se il lavoratore non si presenta presso il centro per l'impiego, non partecipa ai colloqui di orientamento e non aderisce alle proposte di inserimento o formazione, perde il proprio stato di disoccupazione.

Nel 2003, con il pacchetto costituito dalla **Legge n.30/2003** e dal **Decreto Legislativo n. 276/2003 (Riforma Biagi)**, l'evoluzione normativa riguardante il mercato del lavoro ha trovato il suo compimento.

In particolare, il quadro delineato dalla combinazione dell'art. 17 della L. n. 56/1987 e del D.Lgs. n. 469/1997 è stato razionalizzato, con la determinazione di regole operative e di qualità dei servizi rivolti anche alle imprese.

La riforma Biagi non ha alterato l'impianto organizzativo dei servizi per l'impiego pubblici, ma stabilisce le condizioni per creare definitivamente un mercato realmente aperto ai mediatori privati, mediante una duplice strada:

- l'autorizzazione alle agenzie per il lavoro;
- i regimi particolari di autorizzazione.

In questo modo le agenzie per il lavoro possono svolgere anche attività quali:

- attività di somministrazione;
- somministrazione di lavoro esclusivamente a tempo indeterminato, intermediazione;
- ricerca e selezione del personale;
- supporto alla ricollocazione professionale.

Le agenzie private per il lavoro, dunque, sono divenute un elemento fondante del mercato del lavoro. Il regime di autorizzazione a livello nazionale e di accreditamento al livello regionale assicura un rapporto simmetrico tra servizi pubblici e servizi privati, destinato al raccordo ed all'integrazione.

Ed in tale contesto, la normativa stabilisce che la Borsa nazionale del lavoro, attuata attraverso il portale Cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) deve essere la sede e lo strumento di tale raccordo. Le agenzie private per il lavoro, inoltre, possono svolgere tutte le funzioni e le attività cui sono abilitati i servizi pubblici per l'impiego. Lo scopo è migliorare, in regime di concorrenza/cooperazione, l'efficacia dell'incontro domanda/offerta. Il regime speciale di autorizzazione, inoltre, completa la ripartizione delle competenze in attuazione del principio di sussidiarietà verticale, con l'estensione ad altri soggetti delle funzioni di intermediazione.

In particolare possono entrare a far parte del sistema:

- università;
- Comuni;
- camere di commercio;
- scuole secondarie di secondo grado;
- associazioni sindacali;
- enti bilaterali;
- Ordine nazionale dei Consulenti del lavoro tramite apposita Fondazione.

Per promuovere la costituzione di reti tra i "vecchi" e i nuovi attori del mercato del lavoro la norma ha previsto il regime degli accreditamenti. Tale regime prevede che i soggetti che intendono svolgere azioni di intermediazione nel mercato del lavoro possano farlo a seguito della richiesta di autorizzazione e/a dell'accREDITAMENTO all'erogazione dei servizi per il lavoro e in particolare:

- L'«**autorizzazione**» consiste nel provvedimento mediante il quale lo Stato abilita

operatori, pubblici e privati, allo svolgimento delle attività di: somministrazione di lavoro; intermediazione; ricerca e selezione del personale; supporto alla ricollocazione professionale

- L'«**accreditamento**» rappresenta il provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità ad erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta.

Con il D.Lgs. n. 276/2003, sono state inoltre individuate nel dettaglio le funzioni comuni che i soggetti pubblici e privati sono competenti a svolgere:

- **intermediazione:** l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori, della pre-selezione e costituzione di relativa banca dati, della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione, dell'orientamento professionale, della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
- **ricerca e selezione del personale:** l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente, individuazione e definizione delle esigenze della stessa, definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale, pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento, valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi, formazione della rosa di candidature maggiormente idonee, progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo, assistenza nella fase di inserimento dei candidati, verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;
- **supporto alla ricollocazione professionale (outplacement):** l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività.

Tra gli attori che possono svolgere un ruolo fondamentale nel mercato del lavoro vi sono, come sopra indicato, anche gli Enti Bilaterali. Il sistema della bilateralità nasce ed opera in settori ad elevata frantumazione produttiva e mobilità di addetti (l'agricoltura, l'edilizia, l'artigianato,

il commercio ed il turismo) dove è maggiormente sentita la necessità da parte dei lavoratori e delle imprese di affidare ad un soggetto terzo l'erogazione di specifiche prestazioni e soprattutto la risoluzione di problematiche ed esigenze legate all'occupazione. Gli Enti Bilaterali rappresentano, pertanto, il punto di incontro tra lavoratori ed imprese, dove le esigenze dell'una parte si incontrano e si confrontano con le aspettative dell'altra, al fine di essere risolte o prevenute.

Dato il loro ruolo di rappresentanza sia dei lavoratori che delle aziende, gli Enti Bilaterali costituiscono sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro.

Ed è per questo che ad essi vengono riconosciuti compiti fondamentali nell'ambito del mercato del lavoro e della formazione attraverso attività quali:

- la promozione di un'occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per l'inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

In tal senso le priorità della *mission* degli Enti Bilaterali - sostenere e far crescere le imprese e i loro dipendenti, promuovere la formazione professionale (apprendistato e continua) e la sicurezza sul lavoro, fornire un tavolo di confronto tra il mondo dei datori di lavoro e quello dei dipendenti, sviluppare concretamente progetti e ricerche di utilità per il mondo del lavoro - e l'estensione dei loro compiti nell'ambito dell'intermediazione, rendono ancor più fondamentale e rilevante il loro ruolo nel poter dare vita, in cooperazione con gli altri attori del mercato, a nuove politiche attive del lavoro e della formazione in grado di avviare il processo di cambiamento e di miglioramento del mercato del lavoro.

La cooperazione tra i servizi pubblici e privati

A fronte di un sistema normativo “maturo” e, in alcune sue articolazioni, decisamente innovativo, questa sinergia non si è ancora sviluppata sufficientemente. Per questo recenti norme (il cd. Collegato Lavoro) hanno ulteriormente facilitato l’ingresso dei soggetti privati che oggi possono, come nel caso degli enti bilaterali, assumere il ruolo di intermediario a semplice richiesta.

Le reti dei servizi pubblici e quella dei servizi di natura privata operano ancora secondo logiche separate, spesso sovrapponendosi e generando, quindi, un volume di servizi di intermediazione insufficiente ed un basso livello di efficienza. E, sebbene l’evoluzione della normativa abbia consentito una vasta estensione dei servizi rivolti a lavoratori e imprese, in Italia il canale formale per l’incontro domanda/offerta è ancora eccessivamente basso. Secondo i dati ISFOL, l’insieme dei servizi pubblici per l’impiego e delle agenzie di somministrazione consente di trovare lavoro al 5% degli occupati.

Circa i 3/4 dei disoccupati cercano lavoro attraverso rapporti di amicizia e conoscenza personali, oppure rispondendo alle inserzioni dei datori di lavoro sul web o cercando le domande di lavoro sulla stampa. Lo stesso vale per le imprese, le quali utilizzano in misura elevatissima i propri canali informali di ricerca e selezione.

Il basso tasso di utilizzazione dei canali formali di incontro domanda/offerta, tuttavia, non deve essere il presupposto che porta a concludere per l’inutilità di servizi per il lavoro.

Al contrario, esso rappresenta un problema da risolvere, dal momento che la mancanza di servizi dedicati rischia certamente di rendere endemiche le distorsioni del mercato con gravi ripercussioni, ad esempio, sulle categorie di lavoratori svantaggiati.

I numeri dimostrano che il miglioramento delle dinamiche del mercato del lavoro non può che passare mediante politiche di cooperazione e collaborazione tra servizi pubblici e privati. Infatti, se da un lato la regolazione del mercato viene effettuata attraverso i regimi delle autorizzazioni e degli accreditamenti, è tuttavia dimostrato che ciò non è sufficiente. Disporre, cioè, di risorse pubbliche e private capaci di erogare l’insieme dei servizi, senza che ciò determini un’influenza rilevante sul mercato e, dunque, una capacità di renderlo più democratico e accessibile non basta se non si agisce in una logica di integrazione, collaborazione e miglioramento dei servizi che parta dalle reali esigenze di lavoratori e imprese.

Nessun soggetto è in grado di conoscere e di “governare” da solo il mercato del lavoro, né di conseguenza di elaborare raffinate strategie locali per l’occupazione. Queste sono possibili solo se molti soggetti decidono di condividere le informazioni disponibili e di operare al livello di qualità e complessità che la realtà richiede.

Le condizioni principali per la realizzazione di questo obiettivo si collocano principalmente su due piani.

Il primo è quello della capacità dei soggetti stessi di produrre e condividere le informazioni. Istituzioni locali, associazioni di rappresentanza sociale o politica, agenzie private e pubbliche che operano sul terreno delle risorse umane, professionisti ed esperti possono ambire ad una qualche forma di “strategia per l’innovazione e il lavoro” se la comunità, oltre a condividere un insieme di valori di riferimento (orientamento alla qualità, valorizzazione delle persone, ecc.), è in grado poi di adottare operativamente strumenti adeguati, tra i quali si colloca l’insieme delle informazioni sul mercato del lavoro.

Un secondo piano è quello della strumentazione, in particolare del supporto informatico. La comunità deve condividere strumenti di analisi, di monitoraggio e lettura della realtà e in particolare delle risorse umane. Sistemi di classificazione condivisi, sistemi di rilevazione, repertori di figure e competenze, sistemi di rilevazione dei bisogni e di proiezione degli scenari evolutivi: un mercato del lavoro complesso e in continua evoluzione richiede strumentazioni complesse e condivise.

In tale ambito con la Legge n. 469/1997, attraverso la quale, come già evidenziato in precedenza sono state trasferite alle regioni le funzioni e i compiti in materia di mercato del lavoro, sono stati introdotti i Sistemi Informativi del Lavoro. In particolare l’art. 11 della Legge n. 469/1997 definisce il SIL come *«un insieme di strutture organizzative, di risorse hardware, software e di rete, per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati alle Regioni in materia di collocamento e di politiche attive del lavoro»*.

I Sistemi Informativi Lavoro (SIL) sono quindi i sistemi informatici adottati da ciascuna Regione e Provincia Autonoma e utilizzati per gestire le informazioni, raccolte e gestite secondo gli standard definiti a livello nazionale, sul mercato del lavoro, ovvero le informazioni riguardanti i lavoratori, le aziende e i relativi movimenti.

Nel SIL vengono registrate tutte le azioni attuate nei confronti degli utenti da parte dei Centri per l’Impiego: inserimento del curriculum vitae, orientamento, inserimento domande di lavoro, risultati delle selezioni, ecc.

Inoltre, dal 1 marzo del 2008, sulla base della regolamentazione organica introdotta dal decreto interministeriale approvato il 30 ottobre 2007 (in GU, 27 dicembre 2007, n. 299), i Sistemi Informativi Lavoro gestiscono informaticamente tutti i movimenti che corrispondono alle Comunicazioni Obbligatorie (CO) che tutti i datori di lavoro pubblici e privati devono trasmettere obbligatoriamente in via telematica in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro.

Un ulteriore elemento di innovazione che certamente contribuirà ad agevolare la gestione e il monitoraggio del mercato del lavoro è la realizzazione della Banca dati delle Politiche Attive e Passive, prevista dalla Legge 99/2013 che ha convertito il DL 76/2013, che prevede la connessione di tutte le banche dati che riguardano il mercato del lavoro (Sistemi Regionali e Provinciali, ISFOL, Inps, Italia lavoro, MIUR, Ministero dell’Interno, MISE, Università e CCAA).

L’obiettivo di informatizzare tutti i flussi di gestione delle informazioni di lavoratori e aziende consiste soprattutto nella volontà di garantire a tutti i cittadini e alle imprese l’accesso

efficace al più completo ventaglio di informazioni e servizi per il lavoro disponibili, attraverso la realizzazione di un sistema informativo distribuito sul territorio, condiviso e cooperativo, governato da Province e Regioni ed aperto a tutti i soggetti pubblici e privati.

Con questa finalità è stato realizzato anche Cliclavoro, il portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che rende disponibili i servizi per il lavoro erogati sul territorio nazionale. Il portale è pubblico ed ha l'obiettivo di garantire ai cittadini, alle imprese e agli altri operatori del "sistema lavoro", un accesso immediato alle informazioni e servizi per migliorare l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e i raccordi con i sistemi delle imprese, dell'istruzione, della formazione e delle politiche sociali. Cliclavoro mette a disposizione servizi informativi sul mercato del lavoro, servizi per l'inserimento del curriculum o del profilo aziendale per entrare in contatto con chi cerca o offre lavoro in tutto il territorio nazionale e nell'ambito di tutti i settori merceologici.

Cliclavoro, inoltre, svolge il ruolo di collettore delle opportunità di lavoro presenti sul web, avendo come bacino una serie di siti certificati di intermediazione e ricerca di personale, e raccoglie e coordina le informazioni provenienti dai soggetti autorizzati e accreditati. Le offerte di lavoro e i curricula possono essere inseriti direttamente dagli utenti sul portale, previa registrazione, ma possono essere immessi nel circuito anche dagli operatori pubblici (Centri per l'impiego) e privati (Agenzie per il lavoro e soggetti accreditati e autorizzati).

Il ruolo della bilateralità di settore

Uno degli strumenti di servizio di incontro domanda-offerta sviluppato proprio nell'ottica di effettiva cooperazione con il sistema dei servizi pubblici è BLEN.it, la Borsa del Lavoro Edile Nazionale.

La realizzazione della Borsa del Lavoro Edile Nazionale è stata prevista nei contratti del settore edile siglati da tutte le parti sociali nazionali - ed è stata sviluppata da Formedil - con l'obiettivo di creare un punto di accesso alle informazioni relative al lavoro nel settore delle costruzioni ed uno strumento operativo di gestione, integrazione e diffusione delle informazioni e delle procedure.

BLEN.it è stata sviluppata nel rispetto degli standard nazionali dei servizi per il lavoro proprio con la finalità di permettere l'integrazione e la condivisione dei dati dei lavoratori e delle aziende con Cliclavoro e i Sistemi informativi lavoro regionali e provinciali. In questo modo BLEN.it è in grado di colloquiare in maniera sistemica per scambiare dati omogenei sia per le attività di servizio che di monitoraggio, con i sistemi del mercato del lavoro.

Per le sue caratteristiche e finalità BLEN.it rappresenta uno strumento innovativo nel mercato del lavoro, in quanto è il primo sistema realizzato per promuovere ed attuare una vera cooperazione e collaborazione tra i servizi per l'impiego nell'attuazione di politiche attive del lavoro e della formazione nel settore delle costruzioni.

Nell'ambito del sistema BLEN.it il Formedil e tutte le Scuole Edili appartenenti al sistema bilaterale operano quali soggetti intermediari autorizzati ed attori privilegiati sul territorio per gestire le informazioni e favorire l'incontro domanda/offerta di lavoro relativa al settore dell'edilizia.

Attraverso la Borsa Lavoro Edile Nazionale, in particolare, si promuovono ed attuano azioni di politica attiva del lavoro, favorendo l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e promuovendo lo sviluppo di competenze professionali specifiche o la riqualificazione per i lavoratori che desiderano trovare occupazione nel settore dell'edilizia.

La promozione di un sistema quale BLEN.it conferma il ruolo fondamentale degli Enti Bilaterali nel mercato del lavoro oltre che rappresentare una vera e propria buona prassi replicabile anche in altri settori economici.



Redazione a cura del

FORMEDIL

Settembre 2013

www.blen.it

I capitoli “I Servizi Pubblici per l’ Impiego e il ruolo dell’ intermediazione e la Bilateralità”, “Andamento del Servizio Blen.it” e “Il ruolo dei Facilitatori delle Parti Sociali” sono stati rispettivamente scritti da Luca Torri (**e-land srl**), Marco Golato (Formedil) e Giuseppe Moscuza (CDA Formedil e Comitato di Pilotaggio BLEN.it).

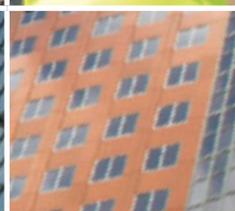
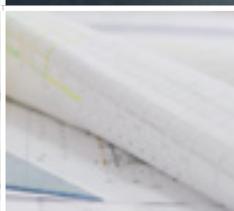
Il progetto BLEN.it è coordinato a livello nazionale da Giovanni Carapella e Maurizio Fanzini. Presso il Formedil è attivo un servizio di assistenza nazionale gestito da Marco Golato e Tiziana Gugliandolo.

Il Formedil si avvale della collaborazione di **e-land srl**, particolarmente rappresentata da Luca Torri e Gabriella Canova e agisce sulla base delle linee guida del Comitato di Pilotaggio delle Parti Sociali Nazionali previsto da progetto. Il software è stato realizzato da **ETT SpA**.

BLEN.it è una proprietà intellettuale di Formedil



www.blen.it
formedil@blen.it



Questo Report
è un supplemento
della rivista
Edilnews.it

FORMEDIL

ENTE NAZIONALE PER LA
FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO
PROFESSIONALE NELL'EDILIZIA

Via Alessandria, 215
00198 Roma
Tel. 06.852612
Fax 06.85261700
formedil@formedil.it
www.formedil.it

in collaborazione con:



Via Alessandria, 215
00198 Roma
Tel. 06.852614
Fax 06.85261500
info@cnce.it
www.cnce.it