

**COMMISSIONE XI**  
**LAVORO PUBBLICO E PRIVATO**

**RESOCONTO STENOGRAFICO**  
**INDAGINE CONOSCITIVA**

5.

**SEDUTA DI GIOVEDÌ 11 SETTEMBRE 2014**

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE **RENATA POLVERINI**

**INDICE**

	PAG.		PAG.
<b>Sulla pubblicità dei lavori:</b>		Brugnaro Luigi, <i>Presidente di Assolavoro</i> .	3, 8
Renata Polverini, <i>Presidente</i> .....	3	Dell'Aringa Carlo (PD) .....	6
<b>INDAGINE CONOSCITIVA SULLA GESTIONE DEI SERVIZI PER IL MERCATO DEL LAVORO E SUL RUOLO DEGLI OPERATORI PUBBLICI E PRIVATI</b>		Martelli Giovanna (PD) .....	8
<b>Audizione dei rappresentanti di Assolavoro:</b>		Prataviera Emanuele (LNA) .....	7
Renata Polverini, <i>Presidente</i> .....	3, 6, 8, 11	Rostellato Gessica (M5S) .....	7
		Rotta Alessia (PD) .....	7
		Simoni Elisa (PD) .....	7
		<i>ALLEGATO</i> : Documento presentato dai rappresentanti di Assolavoro .....	12

**N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Partito Democratico: PD; MoVimento 5 Stelle: M5S; Forza Italia - Il Popolo della Libertà - Berlusconi Presidente: (FI-PdL); Scelta Civica per l'Italia: SCpI; Sinistra Ecologia Libertà: SEL; Nuovo Centrodestra: (NCD); Lega Nord e Autonomie: LNA; Per l'Italia (PI); Fratelli d'Italia-Alleanza Nazionale: (FdI-AN); Misto: Misto; Misto-MAIE-Movimento Associativo italiani all'estero-Alleanza per l'Italia: Misto-MAIE-ApI; Misto-Centro Democratico: Misto-CD; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling; Misto-Partito Socialista Italiano (PSI) - Liberali per l'Italia (PLI): Misto-PSI-PLI; Misto-Libertà e Diritti-Socialisti europei (LED): Misto-LED.**

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE  
RENATA POLVERINI

**La seduta comincia alle 14.20.**

**Sulla pubblicità dei lavori.**

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

**Audizione di rappresentanti di Assolavoro.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla gestione dei servizi per il mercato del lavoro e sul ruolo degli operatori pubblici e privati, l'audizione di dei rappresentanti di Assolavoro.

Sono presenti il presidente, dottor Luigi Brugnaro, il direttore, dottor Agostino Di Maio, e l'addetto stampa del presidente, Alvise Sperandio.

Avverto che i rappresentanti di Assolavoro hanno messo a disposizione della Commissione un documento, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato*).

Do la parola ai nostri ospiti per lo svolgimento della loro relazione.

LUIGI BRUGNARO, *Presidente di Assolavoro*. Innanzitutto ringrazio il presidente e la Commissione per questa opportunità.

In qualche minuto cerco di ribadire i concetti chiave della nostra posizione ri-

spetto all'indagine che questa Commissione sta svolgendo sulla gestione dei servizi per il mercato del lavoro.

Vi do un dato: in Europa ci sono circa 12 milioni di lavoratori che si avvalgono dei servizi delle agenzie per il lavoro. In Italia nel 2013, tanto per fare un rapporto, sono stati 480.000, per cui c'è un grande spazio che ancora dobbiamo coprire.

Le proposte che sono illustrate nel documento che abbiamo consegnato sono sempre state legate a una caratteristica di sostenibilità e di realismo.

Noi siamo aziende che non costano nulla allo Stato e che operano sul mercato in forma, prevista anche dalla legge, totalmente gratuita per i lavoratori. Il costo del nostro servizio è sostenuto dalle imprese.

La domanda che evidentemente sorge spontanea è: come mai queste imprese, che operano sui mercati e che sono competitive nei mercati internazionali (sono le migliori imprese italiane) utilizzano dei servizi che fanno costare il lavoro di più di quello che forse costerebbe se scegliessero direttamente i lavoratori?

Vorrei ricordare che per avere questa nostra attività sono morte due persone, il professor D'Antona e il professor Marco Biagi, e noi stessi siamo stati in prima linea in tutti questi anni per cercare di migliorare questo Paese.

Perché queste aziende si avvalgono dei nostri servizi? Effettivamente noi accompagniamo il lavoratore a un posto di lavoro. Noi pensiamo che prima di tutto ci sia la persona. Il nostro cliente non è solo l'azienda, ma è anche il lavoratore. Questo l'abbiamo dimostrato e le aziende maggiormente competitive hanno riorganizzato la loro struttura aziendale, pensando di riuscire a competere nei mercati internazionali.

Siamo in un momento generale difficilissimo (non devo dirlo io), ma è chiaro che la competizione non si fa per decreto e non si fanno per decreto neanche i posti di lavoro.

Noi diamo la nostra disponibilità più ampia a questa Commissione, al Governo e alle istituzioni del Paese per pensare, oltre ai regolamenti per incrociare meglio la domanda e l'offerta di lavoro, il modo per aiutare le imprese che funzionano a creare più posti di lavoro e a funzionare meglio.

Questa è una prospettiva che spesso non ci viene chiesta, ma che noi pensiamo riguardi, non solo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ma anche il Ministero dello sviluppo economico.

Si sente dire sempre che dobbiamo crescere, però spesso non si capisce in che modo. Noi pensiamo di poter dare un contributo e anche in questa occasione, come abbiamo già fatto e facciamo continuamente, diamo la nostra disponibilità a essere chiamati, a partecipare e a essere ascoltati sul tema della riorganizzazione delle aziende italiane, perché queste aziende possano crescere. Solo crescendo e vendendo nei mercati internazionali, possono realmente costruire posti di lavoro.

Rispetto ai temi dell'indagine, rinviando ad un'analisi più ampia e più precisa al documento depositato, noi pensiamo che le politiche attive dovrebbero privilegiare il finanziamento all'occupazione. Occorrerebbe passare dal finanziamento della disoccupazione al finanziamento dell'occupazione, ovvero passare alle politiche attive, scaricando, se possibile, leggermente le politiche passive, attraverso un'idea di premialità. Lavoriamo tutti insieme, ma tutti dobbiamo anche voler cercare il lavoro. Pertanto, probabilmente, dobbiamo ragionare in termini di premialità.

Troppo spesso vengono finanziate politiche di formazione, d'inserimento, senza tener conto del risultato finale. Noi crediamo invece che il risultato finale sia l'obiettivo vero e che sia l'operatore pubblico che l'operatore privato, di qualsiasi genere (per noi il rapporto pubblico-pri-

vato è essenziale e sarebbe fantastico riuscire ad arrivare a un equilibrio), debba essere misurato e premiato sulla base del fatto che queste azioni, quali che siano, trovino effettivamente inserimento e lavoro alle persone.

Si devono introdurre logiche di remunerazione del risultato, anche in funzione delle fasce di occupabilità della persona e dei tempi di ricollocazione. Ciò vuol dire che il premio deve essere misurato anche sulla base dei margini di difficoltà, del grado di occupabilità della persona, di tutte le misure che le leggi prevedono e dei tempi di ricollocazione. Oggi interpretare in velocità una richiesta lavorativa è ben diverso che metterla in catalogo e poi sperare che qualcuno la raccolga. Bisogna essere molto tempestivi in questo. Occorre, quindi, riconoscere il valore del servizio, commisurato al grado di svantaggio colmato e, in secondo luogo, alla rapidità del conseguimento.

Bisogna individuare come risultato valido l'avvenuto inserimento lavorativo, anche in somministrazione. Per quanto riguarda la somministrazione, ricordo a voi, anche se non dovrei, che la legge prevede nel nostro caso la parità contributiva e retributiva. Deve essere esattamente lo stesso trattamento, cosa che non è prevista in altri contratti di lavoro. Questa è una garanzia di serietà totale da parte innanzitutto del cliente e in seguito dell'agenzia. Bisogna, quindi, che venga previsto come risultato valido delle politiche attive anche l'inserimento lavorativo con contratti di somministrazione. Su questo in certe regioni si fa un po' più fatica.

Occorre istituire un obbligo di *placement* per una quota-parte dei partecipanti ai corsi di formazione. Tutti questi corsi di formazione, a qualsiasi titolo, dovrebbero assicurare una quota di *placement* per essere finanziati. Se non servono a nessuno, perché nessuno trova lavoro, forse qualche ripensamento dovrebbe esserci.

Si deve concedere al destinatario delle misure un *voucher* un *bonus* da utilizzare per il pagamento dei servizi ricevuti, per riconoscere l'efficacia dell'accompagna-

mento al lavoro, documentata dall'acquisizione di un contratto di lavoro. Facciamo fare la scelta alla persona.

Bisogna istituire un sistema pubblico di *rating* sui risultati ottenuti dai diversi attori, basato su indicatori oggettivi di risultato validi a livello europeo. Facciamo misurare le azioni e le parole da risultati concreti. Cerchiamo la coerenza.

Per quanto riguarda la *Youth guarantee* — mi allaccio a questo tema solo per sensibilizzarvi — noi abbiamo fatto un accordo con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e siamo totalmente a disposizione affinché questa misura trovi la massima realizzazione e la massima soddisfazione, a qualsiasi livello, perché noi dobbiamo puntare su questi giovani. Alcuni rientrano tra i NEET, che non trovano lavoro e non si alzano neanche più dal letto per cercarlo. Questo grande sforzo, per quanto ci riguarda, deve essere assolutamente aiutato.

Tuttavia, sottolineo che in certe regioni le misure non sono così veloci e in qualche caso non si stanno facendo le cose. Si rischia di promettere ai giovani posti lavoro, soltanto perché fanno l'iscrizione a questo programma.

Bisogna che anche questa Commissione solleciti le regioni — il Ministro mi aveva garantito che lo avrebbe fatto — soprattutto quelle più ritardatarie e quelle che credono che le cose si fanno con un colore solo. Invece, fare le cose coniugando pubblico e privato è più bello, perché è più colorato. L'importante è che il ragazzo trovi lavoro. Chiunque lo fa, va bene comunque. Credo che sia un interesse di tutti.

Per darvi un'idea di quanto sia importante per le misure questo modo di lavorare, ricordo solo che nella regione Lombardia, dove c'è la Dote unica lavoro, su 34.000 doti assegnate, circa 10.000 sono andate alle agenzie per il lavoro, e nella *Youth guarantee* su circa 6.500 occasioni di lavoro totali, più di 6.000 sono state offerte dalle agenzie per il lavoro.

Le aziende si fidano di noi. Questi sono dati inoppugnabili. Qualcuno può « taroccare » i risultati, tirando fuori altre cose,

ma chi trova lavoro in Italia oggi (in questi ultimi due o tre anni ce n'è pochissimo) siamo noi. Questo è un dato di fatto.

L'ultima cosa che mi permetto di chiedere è che a queste politiche del lavoro e a questa riforma del collocamento sia interessato anche il Ministero dello sviluppo economico e non solo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che, secondo me, fa straordinariamente bene quello che si può fare in questo momento.

Noi dobbiamo pensare, da una parte, a difendere, perciò a cercare la massima occupazione e a gestire le crisi aziendali. A questo proposito il ricollocamento sarà sicuramente una grandissima materia in prospettiva. D'altra parte, però, dobbiamo aiutare le imprese che funzionano a costruire nuove imprese e ad allargarsi.

Io sono convinto che il nostro sistema possa dare degli ottimi spunti per costruire delle agevolazioni normative. Dobbiamo ridurre la parte burocratica. Sono cose che non costano niente allo Stato e che, però, creano un sacco di disagi.

Se un capannone o uno stabilimento, anziché essere aperto oggi, può essere aperto fra un anno o un anno e mezzo, probabilmente quell'investimento non verrà realizzato in Italia ma da un'altra parte. Dovremmo riuscire a intercettare queste cose.

La parte personale di questi investimenti è la più importante. Senza le risorse umane, questo lavoro non avrà una risposta positiva.

Proprio perché crediamo nelle risorse umane e pensiamo di essere degli specialisti in questo settore, credo che questi piani di investimento sullo sviluppo economico ci dovrebbero vedere coinvolti per la parte che riguarda le agevolazioni e gli incentivi.

Si potrebbe anche soltanto mandare questi ragazzi in giro per il mondo a vendere i nostri prodotti, magari aiutati dalle ambasciate o dai consolati, come fanno esattamente la Germania, la Francia e l'Inghilterra. Noi abbiamo multinazionali nella nostra associazione e lo abbiamo visto. Funziona così. Si chiama « sistema-Paese ».

Noi siamo disponibili, per il Governo, per le istituzioni, a diventare parte di questo sistema-Paese. Grazie.

PRESIDENTE. Do la parola ai deputati che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

CARLO DELL'ARINGA. Grazie dell'intervento molto utile e della relazione. Ci sono degli spunti molto interessanti.

Se è possibile, vorrei avere da parte vostra un approfondimento, seppure veloce, su alcuni punti che possono far riferimento anche alla vostra capacità di lettura delle situazioni degli altri Paesi in questo campo, visto che voi siete collegati strutturalmente con colleghi e agenzie che operano in altri contesti.

Alla vigilia di una riforma che è implicita nella legge-delega, in discussione al Senato, di riforma sia degli ammortizzatori che delle politiche attive, il vostro contributo nel cercare di capire quanto è stato fatto negli altri Paesi e può essere trasferito nel nostro può essere importante.

Può essere certamente importante per quanto riguarda il rapporto fra pubblico e privato, su cui voi vi soffermate, ma anche su un altro aspetto, che forse può essere ancora più importante e precedente rispetto al rapporto fra pubblico e privato, che è quello che riguarda la condizionalità, cioè condizionare l'elargizione dei sussidi a un comportamento di ricerca del posto di lavoro e di attivazione.

In tutti gli altri Paesi il privato è stato coinvolto in un assetto ben preciso. Parlo dei grandi Paesi europei (Germania, Francia e Inghilterra), in cui il ruolo di *pivot* e di regia (forse questo dal documento poteva trasparire un po' di più) è pubblico.

Soprattutto per quanto riguarda il problema del *welfare* condizionato, visto che il *welfare* è pagato dal pubblico, è quest'ultimo che deve garantire che ci sia una partecipazione attiva da parte di chi usufruisce del *welfare* nel fare del suo meglio per uscire il più velocemente possibile dalla condizione di bisogno. Questo è il contributo che chi ha bisogno deve dare alla comunità.

Io sono del parere che la regia, l'accoglienza e il patto di servizio, negli altri Paesi e nel nostro, siano una prerogativa essenzialmente pubblica.

Voi fate riferimento al caso dalla Lombardia, che mi sembra anomalo rispetto a quello che sto dicendo.

La seconda cosa che vorrei dire è che, proprio in virtù di questo principio di condizionalità, integrando politiche passive e attive, l'elargizione dei sussidi in quasi tutti i Paesi è nazionale. I sussidi di disoccupazione non vengono elargiti dai comuni, dalle province o dalle regioni. Tutti i Paesi, da ultimo la Francia, hanno integrato queste due politiche intestandole a un unico soggetto istituzionale.

Noi abbiamo cercato da quindici anni di inserire la condizionalità, a partire dal decreto legislativo n. 181 del 2000, ma sono state parole vuote. Non si è mai verificato il caso di un disoccupato cui è stata sospesa l'erogazione del sussidio della cassa integrazione. Magari è così perché non c'erano posti di lavoro, ma questo è un altro problema.

Dunque, i sussidi sono nazionali. Tutti gli altri Paesi hanno integrato le politiche a livello nazionale.

Infine, a proposito del rapporto pubblico-privato, anch'io sono del parere che quello del *voucher* sia un buon sistema per realizzare forme di quasi mercato e di concorrenza fra privati, non fra pubblico e privato. Tuttavia, mi sembra che negli altri Paesi (su questo la vostra esperienza può essere utile) questo sistema non ha sempre dato i risultati sperati, persino in Germania e in Inghilterra.

La stessa Inghilterra recentemente, con il governo conservatore, è tornata a forme di *contracting out*, di gare e di appalti per un numero limitato di grandi operatori privati. Stanno sperimentando questo. Questo mondo è bello perché si fanno continue sperimentazioni e si cerca di trovare sempre la soluzione migliore.

Questa è una fase in cui il *voucher* in questi Paesi non sta godendo di una grande popolarità. Non so se voi potete dire qualcosa anche su questo.

ALESSIA ROTTA. Intervengo rapidamente solo per chiedere precisazioni dal vostro punto di vista sulla Garanzia giovani. Nel corso delle altre audizioni e dai dati emerge una fatica della Garanzia giovani a decollare come progetto.

Dal vostro punto di vista, la gestione a carattere regionale il principale ostacolo a una piena attuazione? A vostro parere, quali sarebbero invece i fattori necessari per una correzione in corsa, auspicata anche da parte nostra e naturalmente da parte del Ministero, come previsto dallo stesso programma.

Dal nostro punto di vista, il rischio, che si sta già verificando, è una contrazione delle iscrizioni. Infatti, a fronte del grande scarto tra le iscrizioni e le effettive prese in carico delle richieste dei giovani, molti di loro non si stanno più neppure iscrivendo.

Quali azioni, dal vostro punto di vista, sarebbero auspicabili?

ELISA SIMONI. A me fa molto piacere poter partecipare a questa audizione, perché una delle sperimentazioni è stata fatta a Firenze proprio con voi. Devo dire che l'abbiamo fatta nel quadro che voi avete portato oggi qui: premialità non solo per il risultato, ma anche per quale tipo di risultato. Sto parlando del contratto ottenuto, della lunghezza del contratto e via dicendo.

Mi pare di poter tranquillamente concordare con il collega: la mano pubblica diventa fondamentale. Io penso che questa sia anche la ragione per cui la *Youth Guarantee* fa fatica. Infatti la *Youth Guarantee* entra come sperimentazione in un sistema che vede il pubblico latitante in una parte d'Italia e questo fa sì che manchino quegli avamposti su cui anche voi vi potreste poggiare.

È evidente che il privato in questa fase può sostituirsi, però i dati e l'esperienza di questi mesi dimostrano come non sia possibile una sostituzione. È dovuta, vista la contingenza, ma non è opportuna.

È evidente che il modello a cui dobbiamo arrivare è quel modello misto di cui parlavate, con la presenza di una mano

pubblica, dove ognuno fa quello in cui riesce meglio.

Bisogna fare attenzione anche a non perdere le esperienze che ci sono state in questi anni nel Paese. Noi rischiamo spesso di approcciarci alle questioni dimenticando una serie di esperienze interessantissime che sono avvenute in alcune regioni e che possono far trovare il punto di caduta.

È evidente che un'omogeneità e un quadro nazionale aiutano. Senza quadro nazionale, non possiamo pensare che le politiche passive e quelle attive siano organizzate in maniera omogenea. È altrettanto vero che le esperienze passate e la forte diversità che c'è e che rimarrà per lungo tempo nel quadro nazionale, a mio parere, ci obbligano a calibrare sul piano territoriale questo nuovo sistema e ad adeguarlo.

Malgrado io ritenga che ovviamente noi dobbiamo permettere a questo Paese di avere un livello medio di servizi, la mia paura è che ci si livelli verso il basso. Noi dobbiamo evitarlo. Dobbiamo dare omogeneità e spingere dove è necessario, ma non dobbiamo livellarci verso il basso. Per fare questo è necessario anche permettere al sistema di adeguarsi alla territorialità.

GESSICA ROSTELLATO. Chiedo solo due delucidazioni. Quando parlate di « premialità », cosa intendete esattamente? Volete avere una premialità gestita dallo Stato in base ai risultati che ottenete e questa va a sostituire completamente la remunerazione che attualmente acquisite dalle aziende oppure volete mantenere entrambe? In altre parole, l'azienda vi chiede il servizio e ve lo paga e in più vi è anche la premialità dello Stato, oppure intendete due servizi completamente diversi?

Inoltre, vorrei sapere cosa intendete esattamente per « remunerazione del risultato in funzione delle fasce di occupabilità della persona ».

EMANUELE PRATAVIERA. Anch'io voglio fare un accenno alla questione della *Youth guarantee*, che si lega anche al motivo

per cui ci sono dei disallineamenti importanti tra i risultati attesi e quelli reali, sulla base dei diversi territori in cui i centri per l'impiego e lo Stato si trovano a operare.

Se l'obiettivo che vogliamo darci è accrescere l'occupazione, io credo che prima o poi dovremmo iniziare a renderci conto che questo Stato non funziona o non vuole funzionare in alcune aree di questo Paese e, quindi, probabilmente deve essere individuata qualche altra logica alternativa.

Credo che questo meccanismo di premialità che voi ci avete presentato sia interessante e assolutamente da approfondire, però la domanda diretta che vorrei fare, per evitare di sovrappormi a ragionamenti che inevitabilmente, con tutti questi spunti, alla fine saranno un po' sintetizzati nelle risposte, riguarda la vostra aspettativa di formazione.

Credo, infatti, che il problema più grande che c'è adesso, al di là del sistema educativo e universitario nazionale, riguardi i lavoratori *over 40*, *over 50* o *over 60*, che, esclusi dal mondo del lavoro, non riescono più a ricollocarsi, perché sotto-qualificati o comunque fuori dal mercato del lavoro.

Come soggetti privati, sareste in grado di proporre un'alternativa o un'offerta seria di formazione e di riconversione delle capacità e degli *skill* dei lavoratori?

GIOVANNA MARTELLI. Innanzitutto ringrazio anch'io per l'interessante audizione, per i dati che abbiamo appreso e per l'esperienza che ci avete illustrato.

La mia è una domanda/osservazione. Io penso che, in questa situazione di contrazione e di recessione economica, dei servizi all'impiego maggiormente efficienti e anche più rispondenti alle necessità siano uno strumento complementare che arricchisce la prospettiva di ritornare alla crescita e, quindi, di ritornare a occupare.

A questo proposito, tenendo incrociato il livello dell'occupabilità con il livello occupazionale, vorrei avere la vostra opinione sull'eventualità di immaginare, all'interno di una riorganizzazione, il potenziamento dello *scouting* aziendale, proprio

per mettere in collegamento le capacità del singolo individuo con le opportunità che possono offrire le aziende e le filiere produttive territoriali.

Come vedete la possibilità di effettuare progetti di riorientamento e di *scouting* aziendale a livello territoriale, tenendo conto delle vocazioni produttive dei singoli territori, all'interno di una riorganizzazione complessiva che tenga incrociate le funzioni pubbliche con quelle private?

PRESIDENTE. Do la parola ai nostri ospiti per la replica.

LUIGI BRUGNARO, *Presidente di Asso-lavoro*. Partirei dall'ultima domanda, riguardante lo *scouting* territoriale, che la dice lunga su come la pensiamo diversamente in prospettiva.

Lo *scouting* territoriale è semplice: se l'impresa ti chiama vuole un lavoratore, se non ti chiama non vuole un lavoratore. Non si può andare dall'imprenditore a dirgli che si farà una legge che gli permetterà di avere un lavoratore in più. Chi è che spende per qualcosa che non gli serve? Mi pare evidente.

Non so come lei la pensi, ma lo dico in maniera imprenditoriale per spiegare il concetto. Voglio tradurre meglio la sua domanda: come si intercetta la domanda delle imprese per poi poter dare continuità, elaborando leggi e così via? Gli inglesi direbbero: «è il mercato, Watson». Quell'impresa ha una cultura diversa da un'altra impresa. Non sono tutte uguali. Non c'è uno schema, a meno che non vogliamo cambiare il sistema liberale della concorrenza. In questo momento noi siamo in un quadro generale che si è aperto, a maggior ragione, ai liberi mercati. L'avete scelto. Siamo entrati in Europa. Non è più possibile bloccare questo processo.

Pertanto, quello che noi possiamo fare e che purtroppo - non lo dico neanche tanto contento - non riesce a fare il centro per l'impiego (è un dato oggettivo che non riesce a farlo, professor Dell'Aringa) è intercettare la domanda di lavoro delle imprese, a meno che non vogliate obbligarle.

Io imprenditore scelgo il mio fornitore sulla base di una convenienza. Nel caso specifico del lavoro è la credibilità del *partner* che mi aiuta. Questo vale in tutti i campi, ma a maggior ragione se devo cercare dei collaboratori. Cerco un servizio « chiavi in mano », che mi consenta di concentrarmi sul mio *business* e di non dover fare tutti gli adempimenti burocratici che in Italia sono follie e mi fanno perdere un sacco di tempo e di concentrazione, oltre ai costi.

Soprattutto, in questo modo, riesco a farlo in maniera avanzata, cioè immaginando che chi mi viene a proporre qualcosa fa tutto il giorno quel lavoro, mentre io lo faccio ogni tanto. Io per lavoro da trent'anni cerco personale. Anche lei è capace di cercare personale, ma sicuramente lei fa meglio altre cose che invece io faccio con una difficoltà incredibile o addirittura non riesco proprio a fare.

Il problema in Italia è mettere ognuno a far qualcosa di specifico. Non deve interessare qual è la tessera politica, la famiglia o la cultura da cui una persona proviene. Deve interessare il talento. Se io mi faccio operare da un medico — lo so di dire cose banali, ma questo messaggio non sta passando e spero che venga questo momento — a me non interessa di chi è figlio o come la pensa. Basta che mi curi bene.

Lo *scouting* imprenditoriale è un tema importante. Capisco che in questo modo si potrebbe far girare il centro per l'impiego, ma il problema non è che il centro per l'impiego non ha le offerte di lavoro. Capita spesso che le imprese vanno lì e non trovano nessuno. Basta che chiediate ai vostri amici, ma voi stessi lo sapete. Riescono a collocare il 3 per cento delle persone. Sto dicendo numeri importanti. Questo è un dato di fatto oggettivo.

Io, professor Dell'Aringa, sono assolutamente d'accordo che sia il pubblico a essere la regia.

Sono totalmente d'accordo con lei e con l'onorevole Simoni.

Anch'io sono convinto che ci voglia una base nazionale, soprattutto per gli ammortizzatori. Mi sembra che ci sarà un'Agen-

zia nazionale, se ho capito bene. Io sono d'accordo. Mi sembra che il Governo si stia muovendo su una buona strada. Noi siamo per dare una mano su questo.

Se però poi mi chiedete se è bene regionalizzarla, io rispondo che se si regionalizza non si va al ribasso, ma si va al rialzo, perché si cala nella realtà. Le sto dando ragione. La mia è una riflessione a voce alta su quello che riusciamo a vedere.

Sul discorso dei *voucher*, io non ho inventato i *voucher*. Stavo dicendo che è stata un'operazione che la Lombardia ha fatto in anni non sospetti (è diverso tempo che ha lanciato questa misura). Nel Lazio stanno facendo altre operazioni, altrettanto intelligenti. Anche in Piemonte abbiamo avuto dei casi di successo. Anche in Veneto ci sono delle iniziative. Ci si muove con occasioni un po' diverse, ma l'obiettivo è la collocazione della persona, il rispetto della persona e anche — perché no? — la comprensione particolarmente efficiente ed efficace del proprio territorio, dove ci sono costumi diversi.

Il deputato Rostellato mi ha fatto due domande. Riguardo alla premialità — non dovrei dirlo io a lei, perché stiamo facendo questo — i centri per l'impiego costano dei soldi allo Stato. A mio avviso, meno costano, meglio è. Che cos'è la premialità? In Lombardia hanno deciso di dare il totale del costo soltanto se una persona trova lavoro. Se il servizio non trova un lavoro, non gli danno niente. Così è la logica della Lombardia.

Invece, lo Stato italiano per premialità intende investimenti fatti da anni in azioni di ogni genere che nessuno misura. Ci sono sempre meno soldi e, quindi, credo che questi finanziamenti dovranno essere oculati, per logica. Se dobbiamo continuare a dare dei soldi, diamoli solo se c'è un risultato. Non so se le ho risposto.

È l'azienda che deve pagare il mio lavoro, non certamente la premialità. Dico solo che avere qualcuno che mostra come si può trovare lavoro magari fa scattare qualcosa anche nella struttura pubblica. Magari ci si mette un po' in competizione. Tutto qua.

Per quanto riguarda i premi per fascia di risultato, ci sono persone svantaggiate rispetto ad altre nella ricerca del lavoro. Ci può essere uno svantaggio maggiore o minore. In molte misure che già sono state messe in piedi nelle varie regioni, tra cui il Veneto, ci sono costi diversi in base alla difficoltà.

Io dicevo che nel *rating* del servizio dovremmo valutare oggettivamente anche questo. In questo modo tutti i piani formativi e tutte i soggetti quando accedono ai finanziamenti pubblici si portano dietro anche il *rating*.

Il professor Dell'Aringa chiede a me come funziona il mondo, ma lo sa. Potrebbe fare a me una lezione. Io, professore, non sono in grado di dare questa risposta. Lei sa benissimo, visto che l'ha scritto in tante occasioni (io l'ho imparato da lei) che in Europa ci sono tantissime modalità di intervento. Io le posso dire quello che facciamo noi.

Per esempio, abbiamo invitato il CIETT, che è la grande organizzazione mondiale delle agenzie per il lavoro, che ha accettato il mio invito e verrà a Roma a maggio. Non ho le date esatte, ma se la Commissione vorrà, le girerò volentieri. Ho invitato il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e i presidenti delle due Commissioni di Camera e Senato. Mi piacerebbe tantissimo che ci fosse anche il Presidente del Consiglio. Verranno tutte le agenzie del lavoro del mondo e vorremmo fare il punto della situazione per trovare la soluzione più opportuna, proprio perché anch'io mi faccio questa domanda.

Comunque, io dico che lo Stato italiano non ha fatto male. Racconto questo episodio che secondo me è interessante. Noi siamo stati a Parigi e siamo andati a raccontare come avremmo organizzato questo grande convegno, che è un evento importante.

Considerate che negli Stati Uniti la competizione avviene attraverso le agenzie per il lavoro. Se io divento furbo nel gestire i miei costi, se io divento strutturato per essere competitivo (la competizione è tra me e un'azienda tedesca oppure una finlandese, non tra me e lui) e

se do una risposta immediata, io prendo l'ordine e tu no. Lavora la Finlandia piuttosto che l'Italia.

Una volta si faceva programmazione delle vendite. Faccio un esempio. Io chiedo 10.000 armadi da consegnare nell'arco di due anni. Un imprenditore pianificava la manodopera, per cui aveva una propria struttura operativa e produttiva (mezzi e manodopera) e produceva con una certa programmazione.

Questa programmazione è saltata completamente. Con l'avvento delle nuove tecnologie non c'è certezza di nulla. Tuttavia, il fatto che non ci sia certezza non vuol dire che non c'è nulla. Ti devi guadagnare il pane tutti i giorni con le unghie. Chi lo sa cresce, chi non lo sa muore. Non c'è più scampo.

Per quanto riguarda la flessibilità, vi ricordo che noi abbiamo parità contributiva e retributiva per obbligo di legge. Inoltre, il cliente per legge paga il 4 per cento in più per la formazione. Dico questo in risposta all'onorevole Prataviera.

Assieme al sindacato, abbiamo istituito Formatemp e Ebitemp, che danno formazione e anche assistenza. Abbiamo creato un mini-*welfare*, per i lavoratori temporanei e per le imprese che utilizzano questa forma di lavoro, totalmente gratuito per lo Stato — lo ripeto — e di grande soddisfazione.

Quando a Parigi abbiamo spiegato quello che volevamo realizzare con questo convegno, ci hanno fatto i complimenti tante grandi istituzioni mondiali che seguivano e seguono le vicende italiane, per come abbiamo organizzato il *welfare*. Questi complimenti vanno girati anche al nostro sindacato, che ci ha incalzato su questo da quindici anni. Infatti, sono quindici anni che noi siamo sulla frontiera.

Quando chiudono le imprese, le persone che voi vedete nelle varie manifestazioni qui a Roma poi vengono da noi tutti i giorni in filiale. Spesso le persone più preoccupate sono quelle tutelate dall'articolo 18, alle quali è stato detto che sono garantite. Sono particolarmente spaventate. Se posso dare una notizia positiva, devo dire che forse adesso questa preoc-

cupazione, secondo me che la vedo con 2.500 filiali aperte su strada, è un po' calata. Tuttavia, vi garantisco che tante persone venivano disperate anche solo per la paura di perdere il posto di lavoro.

Vi dico queste cose con il totale rispetto di quello che è successo e che sta succedendo e delle difficoltà che hanno le famiglie.

Questa linea che noi cerchiamo di proporre è per creare i posti di lavoro, non per fare il gioco delle tre carte. Questi che vi portiamo sono dati reali di tutti i giorni.

**PRESIDENTE.** Vi ringraziamo per la relazione e per le risposte alle nostre

domande. Vi ringraziamo anche perché è rimasto qualcuno che fa i complimenti al sindacato. Di questi tempi lo apprezziamo molto.

Dichiaro conclusa l'audizione.

**La seduta termina alle 15.**

---

*IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI  
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE*

**DOTT. VALENTINO FRANCONI**

---

*Licenziato per la stampa  
il 19 dicembre 2014.*

---

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO



ALLEGATO  
Italian Member of **eurociett**

## Camera dei Deputati

COMMISSIONE XI

LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

*Indagine conoscitiva sulla gestione dei servizi per il mercato del lavoro e sul ruolo degli operatori pubblici e privati.*

### **Audizione Assolavoro**

Roma, 11 settembre 2014

Italian Member of **eurociett****Premessa.**

Ogni anno in Europa sono circa 12 milioni i lavoratori che si avvalgono dei servizi delle Agenzie per il Lavoro per entrare o rientrare nel mercato del lavoro, cambiare occupazione, accrescere le proprie competenze o passare a posizioni a tempo indeterminato.

In Italia nel 2013 sono stati oltre 480mila.

Il ruolo delle Agenzie si è quindi affermato come elemento stabilizzante in un mercato del lavoro sempre più volatile e fortemente condizionato dalla variabilità dei cicli economici e dalla conseguente tensione tra creazione e distruzione di posti di lavoro.

Nell'ambito di queste dinamiche macroeconomiche, oramai strutturali, **il ruolo delle Agenzie per il Lavoro è divenuto quindi fondamentale** sia per migliorare **l'incontro tra domanda e offerta di lavoro** sia per **sostenere il livello di partecipazione** al mercato del lavoro<sup>1</sup>.

La rete delle Agenzie per il Lavoro in Italia (circa 2.500 uffici operativi su tutto il territorio nazionale) rappresenta un'infrastruttura del mercato del lavoro che, qualora venissero affrontate alcune questioni di merito riassunte nel presente documento, potrebbe efficacemente fornire un importante contributo per affrontare le sfide della crisi sul versante della modernizzazione del nostro (carente) sistema dei Servizi per il Lavoro.

Anche perché, va sottolineato, tutte le proposte delle Agenzie per il Lavoro nascono con la caratteristica della **"sostenibilità"** che è connotata con la ragion d'essere delle Agenzie: aziende **che operano nel mercato a condizione di una continua "sostenibilità" nel rapporto servizio-costi**.

Le Agenzie sono organizzate prioritariamente per rispondere al loro mercato attuale con un approccio basato **sulla ricerca sistematica dei posti di lavoro disponibili** cui inviare i lavoratori selezionati per competenza professionale e profilo personale. Un approccio a cui da tempo si accompagnano, grazie all'avvio di politiche attive per il lavoro in alcune Regioni, le professionalità e l'organizzazione necessaria all'affiancamento di disoccupati/inoccupati da riportare al lavoro grazie ad un mix di servizi specialistici **secondo principi di efficienza ed efficacia organizzativa**.

<sup>1</sup> Si veda sul punto l'importante studio elaborato da The Boston Consulting Group-Ciett (European Confederation of private Employment Agencies) "Adapting to change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work".

Italian Member of **eurociett**

### Le questioni aperte.

Se uno degli obiettivi principali è quello di implementare le opportunità per il cittadino migliorando rapidamente la "rete dei servizi" occorre rispondere (almeno) a queste domande prioritarie:

1. Come è possibile **integrare la rete delle Agenzie** (esistente, operativa, efficace) con quella dei servizi pubblici? In particolare, qual è il miglior modello di *governance operativa* da utilizzare per portare i servizi privati per il lavoro (Agenzie autorizzate a livello nazionale) ad agire in sinergia con i servizi pubblici e con quali regole, compiti e controlli?
2. Qual è il più efficace modello di **governance strategica della parte pubblica dei servizi**, ora in capo alle Province, domani alle Regioni? Come pervenire a un riordino che riporti allo Stato regole di gestione, standard di servizio, controllo sulle prestazioni e programmi di interesse nazionale?
3. Quali **i servizi che i cittadini devono poter ricevere**, per essere aiutati, nelle transizioni scuola-lavoro, lavoro-lavoro, inserimento-reinserimento (anche sulla base dell'applicazione della nuova assicurazione per l'impiego ASPI/mini ASPI)?

### Potenziare la rete dei Servizi.

**L'assioma non in discussione è che il sistema italiano dei servizi per il lavoro è già misto e complementare**, composto da attori pubblici e privati, non solo in forza della legge (D. Lgs. n. 276/2003) ma anche per le esperienze positive realizzate in alcune Regioni.

Il sistema integrato pubblico e privato porta i punti di contatto a più di 3.000 (circa 570 CPI e 2.500 uffici operativi di Agenzie autorizzate). Gli operatori arrivano a circa 17.000 (10.000 privati e 7.000 pubblici); stiamo quindi parlando di un insieme di risorse che, se governate e orientate unitariamente, potrebbero offrire servizi migliori di quelli attuali (pressoché inesistenti in larghe aree del Paese) a gran parte della platea dei disoccupati e degli inoccupati.

Non sono solo ragioni di bilancio che suggeriscono, quindi, di non "gonfiare" di personale il servizio pubblico bensì di specializzarne le funzioni, attribuendo in modo chiaro e governato compiti di servizio anche alle Agenzie private.

Italian Member of **eurociett**

Sotto questo profilo è sufficiente rifarsi alle migliori esperienze già realizzate per trarne le indicazioni utili a riorientare e riorganizzare il sistema complessivo dei servizi, pubblici e privati, in termini di complementarità e/o concorrenza.

È necessario mettere in rete i Servizi per il Lavoro Pubblici e Privati, secondo il seguente schema di **“Governance pubblica e operatività privata”**, attribuendo al servizio pubblico la programmazione, l’indirizzo, la scelta degli obiettivi, il controllo e la valutazione dei risultati e sviluppando con le Agenzie, già in sede di programmazione, confronti e analisi di praticabilità delle diverse misure.

Per sostenere il sistema pubblico - privato è vitale introdurre nelle misure operative i criteri necessari per:

- privilegiare le **Politiche Attive** in grado di: a) favorire inserimento e reinserimento al lavoro, b) erogare una formazione più tarata sulle esigenze del sistema produttivo, c) istituire forme di premialità per gli operatori specializzati al raggiungimento di risultati concreti (*placement*) passando dal **finanziamento della disoccupazione a quello dell’occupazione**;
- favorire la collaborazione pubblico privato **nella erogazione dei servizi per l’impiego**, al fine di garantire tempi certi per l’utilizzazione dei servizi minimi di attivazione al lavoro per tutte le persone escluse/distanti dal mercato del lavoro;
- gestire logiche **di remunerazione del risultato** in funzione delle **fasce di occupabilità** della persona e **dei tempi di ricollocazione**;
- riconoscere il valore del servizio prestato da qualunque soggetto autorizzato/accreditato in relazione al risultato raggiunto, con un importo economico **commisurato al valore prodotto** (in funzione del costo standard del servizio). Primo fattore di commisurazione è dato **dal grado di svantaggio colmato** e il secondo dalla **rapidità del conseguimento** del risultato occupazionale;
- individuare come risultato valido l’avvenuto **inserimento lavorativo** che **comprende ogni forma di contratto di subordinazione, compresa la somministrazione di lavoro**. In questo caso si considera un buon risultato di *placement* anche quello modulato sulle esigenze della domanda, **con proroghe e rinnovi con lo stesso o con diversi utilizzatori**;
- istituire un **obbligo di placement** per una quota parte dei partecipanti ai corsi di formazione;

Italian Member of **eurociett**

- concedere **al destinatario delle misure un voucher/bonus** da utilizzare per il pagamento dei servizi ricevuti e per riconoscere l'efficacia dell'accompagnamento al lavoro, documentata dall'acquisizione di un contratto di lavoro<sup>2</sup>.

Per l'efficienza del sistema dei servizi per il lavoro è vitale:

- **rendere realmente accessibili e utili per le Agenzie per il lavoro le Banche Dati pubbliche** (INPS e SIL) con le informazioni sui lavoratori necessarie a snellire il processo di chiamata e coinvolgimento;
- istituire un sistema pubblico di **rating sui risultati ottenuti** dai diversi attori, basato su indicatori oggettivi di risultato, validi a livello europeo.

Da ultimo è importante superare la confusione, che ancora persiste nell'opinione pubblica e nella Pubblica Amministrazione, tra la gratuità dei servizi per i lavoratori e la necessità di un compenso per chi eroga i servizi.

### **Una governance unitaria.**

Una **razionale regolamentazione del rapporto centro-periferia** costituisce la chiave strategica di successo per ogni operazione di ingegneria istituzionale che si voglia mettere in campo.

Le Regioni hanno avuto dal Titolo V della Costituzione l'attribuzione delle competenze sul lavoro e sulla formazione e la relativa programmazione. I risultati in termini di efficacia dei sistemi regionali appaiono tuttavia problematici e appaiono peggiorati in questi anni<sup>3</sup>.

L'ipotesi di una regionalizzazione dei servizi per l'impiego, stante l'attuale assetto del Titolo V con capacità normativa esclusiva e concorrente sulle materie di interesse, potrebbe quindi far nascere 20 sistemi per l'impiego diversi, a danno del livello unico e omogeneo dei servizi e dei LEP minando, per tale via, il diritto al lavoro riconosciuto dalla Costituzione come nazionale, omogeneo e garantito a tutti i cittadini.

Un passo determinante è quello di **rafforzare la governance unitaria su base nazionale** del sistema dei servizi al lavoro:

<sup>2</sup> Questa è tra l'altro la condizione necessaria a superare i vincoli posti dalla normativa sugli aiuti di Stato col tetto del "de minimis".

<sup>3</sup> Si veda EU Regional Competitiveness Index RCI 2013. Unit of Econometrics and Applied Statistics, DG JRC, Ispra Economic Analysis Unit, European Commission 2013.

Italian Member of **eurociett**

- regolamentando le logiche di accreditamento e uniformando o superando le differenze tra i diversi sistemi regionali **mediante l'istituzione di una autorizzazione nazionale** unica per le Agenzie e un sistema di accreditamento regionale per gli operatori locali;
- mantenendo il sistema delle Unità di costo Standard che, incrociato con il regime delle autorizzazioni, chiude l'epoca dei bandi sostituiti da semplici avvisi, con il riconoscimento di voucher in capo alla persona;
- definendo i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) a livello nazionale.

È quindi auspicabile, ad avviso delle Agenzie, che venga mantenuto in capo allo Stato **un significativo PON nazionale a governance forte** articolato sulle principali misure di Politiche Attive del Lavoro necessarie (giovani, proseguendo la Youth Guarantee - over 50, donne, lavoratori in svantaggio occupazionale).

**L'esempio della YG dimostra che un PON senza governance reale nazionale frammenta le regole, la possibilità di operare e il sistema dei risultati.**

In tale scenario la costituenda Agenzia nazionale deve avere competenza diretta sulle politiche attive di interesse nazionale **e la sua governance deve vedere presenti tutti i principali attori, e tra essi le Agenzie per il Lavoro**, che avranno il compito sia di gestire le misure decise sia di fare da ponte con la domanda espressa dal sistema delle imprese.

#### **Quali servizi per cittadini e imprese.**

**Nel progettare i nuovi servizi per il lavoro** occorre mettere di nuovo **al centro di ogni ragionamento le persone e i loro bisogni e la domanda di lavoro che viene dalle Aziende**: solo partendo dal punto di vista degli utenti il baricentro dell'attenzione si potrà spostare sempre più **dalle procedure amministrative al risultato occupazionale** da ottenere, nei tempi utili sia alle imprese che ai lavoratori, senza perdere nessuna opportunità<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Al cittadino e all'impresa è utile:

- avere uno sportello vicino a cui rivolgersi o un accesso on line. Necessario quindi mettere loro a disposizione il totale dei punti di contatto sia pubblici che privati;
- essere informati rapidamente sui servizi che possono ricevere e sui benefici di cui i lavoratori sono portatori per le imprese che li assumono. È quindi opportuno che le

Italian Member of **eurociett**

Sarà quindi **la domanda espressa dalle imprese** ad assumere il ruolo di *driver* del processo di servizio da erogare ai lavoratori mettendo contemporaneamente mano a un sistema divenuto troppo frammentario.

I cambiamenti avvenuti nel sistema economico rendono quanto mai urgente che la tutela dei lavoratori nel mercato del lavoro **si sposti dalle politiche passive a quelle di attivazione imperniate sul servizio di ricollocazione professionale** (o collocazione per i giovani alla ricerca del primo lavoro).

Politiche attive del lavoro che siano concretamente efficaci non potranno non valutare come preminente **il rafforzamento del servizio offerto (prima che delle strutture che lo erogano)** e dovranno essere sempre finalizzate a chiari obiettivi occupazionali e premiate, come detto, in ragione dei risultati conseguiti.

**Sono totalmente inutili** per i lavoratori disoccupati, se non per le indennità che distribuiscono ai partecipanti e per le strutture che li gestiscono, i corsi cosiddetti "a catalogo": **corsi preconfigurati senza una corrispondenza diretta con la domanda espressa dalle imprese** in quel momento, sovente starati anche nei tempi di risposta rispetto a necessità di inserimento *on time*.

Partendo da questi assunti e volendo coniugare la coerenza delle logiche generali (livello nazionale) con l'ambito di applicazione operativo (e livelli specifici di autonomia decisionale) su base regionale occorre operare una **netta distinzione tra politiche pubbliche e ricollocazione a carico delle imprese:**

- **le politiche a finanziamento pubblico** siano indirizzate a target di lavoratori disoccupati che non hanno lo "sponsor" privato che finanzia il servizio di supporto alla ricollocazione, secondo la logica

---

politiche di incentivazione regionali siano uniformi e non scoraggiano le imprese (in particolar modo quelle multi localizzate come le Agenzie);

- essere aiutati a capire di quale professionalità è portatore il lavoratore e quale sarebbe necessaria all'impresa. E' necessario un servizio specialistico che sulla base della domanda reale delle imprese operi una azione di orientamento, rimotivazione, analisi della professionalità / bilancio delle competenze possedute.

È poi utile a entrambi che il lavoratore:

- sappia interfacciarsi facilmente con la domanda di lavoro e venga quindi assistito nella ricerca attiva diretta e digitale della domanda e nella presentazione alle imprese. Anche per questo servizio serve una conoscenza diretta e sistematica delle richieste delle imprese;
- riceva un intervento di riqualificazione o di riconversione delle competenze possedute, ma esclusivamente finalizzato al nuovo posto di lavoro.

Italian Member of **eurociett**

del **finanziamento della domanda di servizi piuttosto che dell'offerta;**

- **i programmi di ricollocazione obbligatoria** siano a carico delle imprese che licenziano, anche con il sostegno dei fondi bilaterali, come servizio di welfare privato.

A quadro normativo invariato spetta al soggetto pubblico l'individuazione dei requisiti di partecipazione a misure di politica attiva offrendo alle persone la garanzia dell'imparzialità che solo il pubblico può offrire.

È ugualmente necessario che tutto il sistema di alimentazione e gestione delle banche dati pubbliche sia pubblico. Così come è opportuno **che siano pubbliche le funzioni di controllo e di monitoraggio su ogni servizio e ogni prestazione.**

Tutte le funzioni elencate attribuiscono al servizio pubblico compiti specialistici di valore, che oggi in gran parte non svolge, ma che possono essere necessari al buon funzionamento del sistema dei servizi.

È invece **indubbiamente di maggior efficacia attribuire l'erogazione materiale dei servizi ai soggetti autorizzati e/o accreditati**, anche per quanto riguarda i servizi specialistici per utenze particolarmente svantaggiate<sup>5</sup>. Questi servizi sono strettamente finalizzati al risultato occupazionale e vengono gestiti dalle Agenzie per il Lavoro **in base alla domanda di lavoro espressa dalle imprese**<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> In particolare occorre esternalizzare i servizi che richiedono specializzazione e aggiornamento in tempi rapidi come l'investimento in innovazione a carico del gestore; si va dal *placement* di disoccupati di lungo periodo, all'*outplacement* collettivo (ad esempio) ai servizi di incontro domanda offerta, alla reintegrazione nel posto di lavoro e al supporto all'imprenditoria.

<sup>6</sup> I compiti da svolgere saranno:

Presa in carico

- Colloquio di profilazione
- Riconoscimento competenze non formali e informali e analisi propensioni e attitudini
- Definizione del percorso e stipula piano d'azione

Accompagnamento al risultato

Fase di orientamento

- Creazione rete di sostegno
- Orientamento e formazione al reinserimento nei percorsi di istruzione e/o alla ricerca attiva del lavoro
- Assistenza allo scouting
- Accompagnamento continuo

Fase di consolidamento competenze

- Coaching
- Servizi di formazione
- Tutoring e accompagnamento al tirocinio
- Tutoring e accompagnamento al training on the job

Italian Member of **eurociett**

Chiaramente va salvaguardato il principio, nella allocazione delle diverse attribuzioni tra soggetti privati e soggetto pubblico **della facoltà di quest'ultimo di poter sempre optare**, in una logica di *make or buy* e in applicazione di principi di efficacia ed efficienza della propria azione, per l'esternalizzazione di determinate attività di propria competenza (con esclusione, ovviamente, di quelle relative alla pianificazione strategica e al controllo).

Dal punto di vista **dell'utente va reso effettivo il diritto ad avere un accesso unificato e semplificato a tutti i servizi** anche attraverso la presenza degli sportelli delle Agenzie all'interno dei CPI ove presenti, con tutti i servizi specialisti secondo le necessità territoriali. **Ugualmente va riconosciuto il diritto a ricevere servizi differenziati in relazione al diverso livello di occupabilità.**

Nei casi in cui **l'obiettivo sia l'incremento del tasso di occupabilità** della persona dovrà essere riconosciuto il valore dell'informazione trasferita, della competenza professionale incrementata, ecc. Qualora **l'obiettivo finale sia l'occupazione** sarà riconosciuto il valore dell'avvenuto inserimento lavorativo che comprende ogni forma di contratto di subordinazione, compresa la somministrazione (sulla natura e le peculiarità si questo istituto v. *ultra*).

In particolare, nel caso della somministrazione dovrà essere considerato un efficace risultato di *placement* anche quello modulato sulle esigenze della domanda, con proroghe e rinnovi con lo stesso o con diversi utilizzatori?

In ambedue i casi è efficace il riconoscimento a risultato ottenuto: il lavoratore è stato assunto o il lavoratore ha conseguito un riconoscimento formale che lo abilita a una più ampia ricerca di lavoro, per es. in altre Regioni o per professioni contigue ma non uguali o all'estero, ecc.

La modalità che appare più rispettosa dei diritti dei lavoratori, e del fabbisogno di servizi di cui sono portatori prevede l'attivazione della loro corresponsabilità attraverso la concessione di **un voucher/bonus** da utilizzare per il pagamento dei servizi ricevuti per riconoscere l'efficacia

- 
- Validazione e certificazione delle competenze
  - Altri interventi
  - Servizi per l'autoimprenditorialità
  - Supporto al trasferimento
  - Supporto disabili, etc.

<sup>7</sup> Va ricordato come il lavoro, anche quando discontinuo, aiuti il lavoratore a realizzare la contribuzione che gli darà diritto all'ASPI. Inoltre la durata temporalmente illimitata dell'ASPI, che non prevede rinnovo, rende necessario aiutare il lavoratore a mantenere il più a lungo possibile la propria assicurazione per l'impiego, spostandone la scadenza anche con lavori brevi.

Italian Member of **eurociett**

dell'accompagnamento al lavoro documentata dall'acquisizione di un contratto di lavoro.

Il maggior coinvolgimento dei servizi privati, fino all'equiparazione nella gestione dei servizi, **richiede un monitoraggio basato sui parametri di risultato validi in ambito comunitario** (indicatori oggettivi di risultato - EMCO): come ripetuto più volte la visibilità dei valori ottenuti dai diversi attori rappresenta un elemento fondamentale sia per facilitare le scelte di *governance* che per favorire un efficace orientamento dell'utenza.

### **Il contratto di somministrazione nelle Politiche attive.**

**Ogni politica attiva messa in campo dalla rete dei servizi deve muovere da un principio di realismo nella definizione del concetto di inserimento lavorativo e deve ricomprendere** ogni forma di contratto di subordinazione, compresa la somministrazione, con una durata minima che contempra eventuali interruzioni e proroghe di contratti più brevi.

**Il contratto di somministrazione** è, come noto, il principale strumento delle Agenzie per ottenere il *placement* e rappresenta una forma contrattuale che consente di dare una risposta rapida ed efficace ai bisogni del lavoratore e dell'impresa secondo i moderni principi di *flexisecurity*<sup>8</sup> (sicurezza per il lavoratore, prima e dopo la missione, e flessibilità per l'impresa che ne utilizza le capacità).

---

<sup>8</sup> La somministrazione di lavoro ha, oltre al principio di parità di trattamento economico e normativo, tre caratteristiche salienti:

- Dispone di una offerta formativa, integralmente autofinanziata e gratuita, costituita da progetti di formazione strutturati, modulati e finalizzati in modo tale da favorire lo sviluppo e il reale consolidamento delle competenze professionali dei lavoratori temporanei (Formazione di Base, Professionale, On the Job, Continua).
- Gestisce un welfare di settore (integralmente autofinanziato) che offre: sostegno al reddito di 750 euro per i lavoratori disoccupati; sostegno di 2.250 euro per maternità non coperte da indennità Inps; tutela sanitaria per lavoratore e suoi familiari entro il 3° grado a copertura integrale dei ticket, delle spese odontoiatriche e degli interventi chirurgici; tutela infortuni con indennità integrativa a quella Inail che copre il lavoratore fino a 180 giorni oltre il termine della missione; contributo di 100 euro mensili per asilo nido riconosciuto alla lavoratrice; accesso al credito fino a 10.000 euro con prestiti senza garanzie e con interessi in parte coperti dalla bilateralità; previdenza integrativa.
- Produce la "stabilizzazione" dei percorsi lavorativi: sono state incentivate le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori in somministrazione da parte delle stesse Apl: ad oggi i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato sono in tutto più di 12.000. Ai lavoratori di cui sopra vanno aggiunti quelli "stabilizzati" direttamente dall'utilizzatore.

Italian Member of **eurociett**

**Oggi il contratto di somministrazione è lo strumento principe che permette alle imprese più efficienti di rispondere ai primi segnali di ripresa, anche in condizioni di visibilità di breve periodo.**

L'implementazione dei servizi al lavoro secondo le logiche richiamate in questo documento avrebbe quindi anche il pregio, utilizzando nelle Politiche attive la somministrazione come efficace leva di *placement*, di portare questo istituto a superare quell'1% di incidenza sul mercato italiano che è meno della metà della presenza che le Agenzie realizzano in Francia, Germania e Olanda.

D'altra parte le Agenzie per il lavoro si pongono ai nastri di partenza come uno dei *partner* più efficienti in assoluto delle strutture pubbliche: gli ultimi dati (luglio 2014) a disposizione su una misura di politica attiva di grande rilievo qual è la **Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia** mostrano che su 34.282 doti assegnate circa 10.000 sono andate alle Agenzie per il Lavoro.

Nella "Top ten" dei soggetti accreditati più "performanti" per numero di persone avviate al lavoro 7 sono Agenzie (che coprono i primi 7 posti) che hanno avviato 10.030 persone su 11.447. Per quanto riguarda invece le prese in carico la "Top ten" vede 4 Agenzie ai primi quattro posti (con 12.361 persone prese in carico su 18.482) e 6 sul totale (con 14.161 persone prese in carico)<sup>9</sup>.

La situazione non muta se guardiamo alla **Garanzia Giovani** dove su circa 6.500 occasioni di lavoro totali, più di 6.000 sono state offerte dalle Agenzie per il Lavoro. Parallelamente su circa 9.500 posti di lavoro, circa 8.800 sono stati assegnati grazie alle Agenzie per il Lavoro.

Va sottolineato il fatto che queste ottime *performance* complessive sono state conseguite sebbene in alcune Regioni regole di accreditamento barocche abbiano costretto le Agenzie per il Lavoro - che pure sono tutte titolari di una autorizzazione di livello nazionale - entro vincoli formalistici che hanno prodotto o risultati frustranti o la rinuncia a partecipare alle misure stesse<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Fonte Regione Lombardia Monitoraggio sintetico Dote Unica Lavoro.

<sup>10</sup> Paradigmatico il caso del Friuli Venezia Giulia. Un esempio di regole che rendono impossibile alle Agenzie di farsi coinvolgere in una politica pubblica finalizzata all'occupazione: in questo caso la Regione, a differenza del Legislatore nazionale, non ha ritenuto che il contratto di somministrazione avesse il medesimo valore delle altre tipologie di contratto di subordinazione a tempo determinato. Per questo motivo non ne ha riconosciuto l'uso menomando le Agenzie, che non hanno partecipato alla misura, del loro principale strumento di ricollocazione.

Italian Member of **eurociett**

\* \* \*

Le Agenzie per il Lavoro sono pronte a offrire il loro contributo per costruire una rete di servizi capace di rispondere ai nuovi bisogni del cittadino e delle imprese, i due potenziali utenti dei servizi per il lavoro.

Analizzare il problema dalla parte del cittadino e dell'impresa significa ragionare in termini di accessibilità dei servizi, di professionalità necessarie, di capacità di risposta, di tempi e di risultati con una visione diversa da quella formale e burocratica del passato che ha generato modelli operativi funzionanti più sulla carta che nei fatti. Centrati più sul rispetto formale dei passaggi prescritti che sul risultato occupazionale da ottenere.

Va quindi ribadita, sul piano operativo, la subordinazione del diritto ad accedere alle politiche passive alla partecipazione a politiche attive, nonché l'effettiva sanzione di chi percepisce il sostegno al reddito e non segue i percorsi di inserimento lavorativo o non partecipa all'offerta formativa.

Contemporaneamente occorre dare **sistematicità** e **continuità** ad un sistema ancora sperimentale e divenuto troppo frammentario, fornire copertura a **tutti i cittadini in difficoltà**, rendere il sistema **trasparente** per i cittadini e **sostenibile per lo Stato**, incentivare l'**uscita dalla politica passiva** (e non semplicemente affiancare ad essa una politica attiva).

La riflessione sulla rete dei servizi al lavoro è oggi centrale per le Istituzioni e per la politica trattando **una materia delicata e fondamentale qual è il lavoro**: il Paese non può attardarsi oltre in discussioni che non siano strettamente legate alla valutazione del raggiungimento (o meno) dei risultati che le persone (i nostri giovani nel caso della Youth Guarantee) si attendono dallo Stato-Comunità, e a cui **hanno diritto**.

**Le Agenzie per il Lavoro associate ad Assolavoro sono pronte a fare la loro parte.**

€ 2,00



\*17STC0006890\*