

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO
RESOCONTO STENOGRAFICO
INDAGINE CONOSCITIVA

8.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 24 SETTEMBRE 2014

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **CESARE DAMIANO**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Prataviera Emanuele (LNA)	6
Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	3	Rizzetto Walter (M5S)	5
		Tinagli Irene (SCpI)	6
INDAGINE CONOSCITIVA SULLA GESTIONE DEI SERVIZI PER IL MERCATO DEL LAVORO E SUL RUOLO DEGLI OPERATORI PUBBLICI E PRIVATI		Audizione di rappresentanti dell'UPI:	
		Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	8, 11, 12, 13
Audizione rappresentanti del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili:		Albanella Luisella (PD)	12
Damiano Cesare, <i>Presidente</i>	3, 5, 7, 8	Chiama Carlo, <i>Coordinatore nazionale degli assessori provinciali al lavoro dell'UPI</i>	8, 11, 13
Albanella Luisella (PD)	6	Tinagli Irene (SCpI)	11, 13
Di Pace Lorenzo, <i>Presidente del Gruppo ODCEC Area Lavoro</i>	8	ALLEGATI:	
Jacono Vito, <i>Consigliere nazionale delegato alle aree Commercialista del lavoro e Previdenza della professione</i>	3, 7	<i>Allegato 1:</i> Documento presentato dai rappresentanti del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili	14
		<i>Allegato 2:</i> Documento presentato dai rappresentanti dell'UPI	26

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.

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
CESARE DAMIANO

La seduta comincia alle 14.35.

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 del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili.

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 dei rappresentanti del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili.

Avverto che i nostri ospiti hanno messo a disposizione della Commissione un documento (*vedi allegato 1*), di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna.

Sono presenti, e li ringraziamo, il dottor Vito Iacono, Consigliere nazionale delegato alle aree Commercialista del lavoro e Previdenza della professione, il dottor Lorenzo Di Pace, presidente del Gruppo ODCEC Area Lavoro, e la dottoressa Simona D'Alessio, portavoce.

Do la parola al dottor Iacono per lo svolgimento della sua relazione.

VITO JACONO, *Consigliere nazionale delegato alle aree Commercialista del lavoro e Previdenza della professione*. Grazie, presidente. Innanzitutto ringrazio, a nome del Consiglio nazionale dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, per l'invito. Porgo i saluti del presidente, il dottor Gerardo Longobardi, che purtroppo non è potuto intervenire ai lavori di questa Commissione in quanto, in concomitanza di questa giornata, era stato indetto il Consiglio nazionale.

Io rappresento, all'interno dei commercialisti, l'area commercialista del lavoro che affronta quotidianamente nei confronti delle imprese nostre clienti la materia che trattiamo oggi. In particolare modo, ci troviamo ad affrontare la questione delle imprese in crisi, delle operazioni straordinarie e delle operazioni di procedure concorsuali, dove riscontriamo quotidianamente la perdita di posti di lavoro.

Viviamo costantemente all'interno delle aziende questo disagio. Ci rendiamo conto che ogni giorno vengono persi dei posti di lavoro e che le persone che si immettono sul mercato non sempre riescono a trovarne uno nuovo.

Bisogna porsi la seguente domanda: che cosa fa un dipendente nel momento in cui perde il posto di lavoro? Qual è il primo punto di riferimento che trova all'interno delle strutture?

A parte le politiche passive che vengono regolamentate dallo Stato, dove solo alcuni possono trovare dei sostegni, quali l'indennità di disoccupazione e la cassa integrazione, il primo punto di riferimento sono i centri per l'impiego.

Nel momento in cui un lavoratore perde il proprio lavoro, quale situazione si trova davanti? Il più delle volte si trova davanti un operatore che raccoglie dei dati molto sintetici, che però spesso non confluiscono in una banca dati messa a disposizione di chi fa domanda di lavoro.

Succede, quindi, che il dipendente che ha perso il proprio posto di lavoro fornisce dei dati e spesso si trova di fronte un operatore che non ha quella professionalità che invece si trova nelle agenzie per il lavoro o nelle società di somministrazione, che il più delle volte sono private. Queste ultime, per verificare le notizie e le qualità del lavoratore che ha perso il lavoro, hanno uno schema completamente diverso dalle richieste avanzate dall'operatore del centro per l'impiego.

Questo non vuol dire che dobbiamo eliminare i circa 550 centri per l'impiego sparsi per l'Italia perché, anzi, questi svolgono una funzione fondamentale nel reperire i dati. Queste strutture dovrebbero rappresentare la prima porta a cui deve bussare il dipendente nel momento in cui perde il proprio posto di lavoro.

Una soluzione che si potrebbe ipotizzare, allora, qual è? Bisogna fondamentalmente creare una banca dati unica, che possa creare una interlocuzione tra l'offerta e la domanda di lavoro. Questo come può avvenire? In un unico modo. Nel momento in cui realizzo un'unica banca dati, auspicabilmente gestita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali stesso, delegando le funzioni di raccolta dati ai centri per l'impiego; questi ultimi, secondo la nostra modesta opinione, dovrebbero essere muniti di personale attuale e formato, in modo da riuscire a raccogliere i dati che poi serviranno alle agenzie private che interloquiscono con le aziende che necessitano di forza lavoro.

Dico questo, perché non è ipotizzabile fare tutto all'interno. Il soggetto pubblico può raccogliere i dati e metterli a disposizione; e tutti, le aziende e i professionisti, possono attingere a quei dati-notizie, che però devono essere uniformi. Diversa-

mente, in mancanza di un dato uniforme, si tratta di dati disomogenei che non servono a nessuno.

Questo potrebbe permettere ai centri per l'impiego di svolgere un'attività che oggi è gestita male, che è quella della riconversione del dipendente che ha perso il lavoro, con una nuova formazione e una nuova collocazione. Anche noi professionisti ci mettiamo a disposizione per formare nuove figure professionali.

L'ente pubblico che interloquisce direttamente con le scuole e le università, spesso crea corsi di formazione o di riqualificazione che non collimano con le esigenze del mercato. Quante volte leggiamo che ci sono aziende che cercano figure professionali e non le trovano sul mercato? Ciò sta a significare che manca la formazione. Tuttavia, di formazione ne viene fatta in continuazione. Molto probabilmente quella formazione viene fatta male e i soldi vengono spesi male, perché non si rispettano le esigenze del mercato.

Spesso sentiamo dire che bisogna prendere come modello qualche Paese straniero. Tanti parlano della Germania.

Anche in questo caso ci permettiamo di sottolineare un aspetto fondamentale. Stiamo parlando di dati disomogenei. Il 90 per cento delle imprese in Italia, che sono circa 5,5 milioni, ha meno di cinque dipendenti; solo il 3 per cento ha più di quindici dipendenti. In Germania è diametralmente l'opposto: ci sono poche aziende e di dimensioni enormi.

Parlare, allora, di modelli di altri Paesi non sempre collima con la realtà italiana, perché fondamentalmente il tessuto economico dell'Italia è formato da microimprese. Le aziende che arrivano fino a cinque dipendenti difficilmente si avvalgono di una struttura per la selezione del personale. Il più delle volte fanno il porta a porta o hanno l'amico dell'amico, ma comunque non si rivolgono a strutture.

Spesso si leggono dati che non hanno una fonte di verità. Si dice che i centri per l'impiego riescono a collocare il 3 per cento delle domande di lavoro e le aziende private ne collocano solo il 7 per cento. È vero che è un dato stranissimo rispetto

all'Europa, però è altrettanto vero che le nostre aziende sono completamente diverse.

Io ho cercato di rappresentare lo stato di fatto delle figure che interagiscono sul mercato per il lavoro, private e pubbliche.

In questo momento la propensione è per le aziende private che collocano le figure dipendenti in cerca di lavoro e hanno maggiori *chance*. Infatti, spesso le agenzie per il lavoro e le società di somministrazione sono multinazionali, sono aziende che hanno una specializzazione e interloquiscono anche con Paesi vicini all'Italia. Esse riescono ad avere una dimensione che qualsiasi soggetto pubblico non riuscirebbe ad avere, perché hanno in mano un profilo e un'analisi del mercato delle imprese che sono completamente diverse.

Alla luce di queste considerazioni, la proposta è di analizzare la situazione attuale e di utilizzare lo schema attuale, però con un unico soggetto che gestisca tutti gli operatori e a patto che ci sia uniformità. Oggi come oggi, un cittadino che si reca presso il centro per l'impiego di Bari non interloquisce con quello di Venezia, perché i dati non si travasano. C'è una mancanza di comunicazione tra centri per l'impiego che è aberrante. Pertanto, la piattaforma deve essere unica.

Occorre, inoltre, consentire l'accesso a tutti i soggetti, pubblici, privati e professionisti, i quali devono trovare delle segnalazioni e delle specifiche che siano omogenee per tutti. Non ci può essere uno che raccoglie dati in un modo e un altro che li richiede in un altro modo.

Ben venga il libretto elettronico del lavoro, un progetto nato diversi anni fa e mai attuato. Non è da confondere con il libretto del lavoro, che è stato abolito. Quel libretto cartaceo è sepolto e non lo vogliamo di sicuro riesumare.

Come nasce il libretto elettronico del lavoratore? Nasce dai dati che vengono raccolti da tutti questi organismi, privati o pubblici che siano. È un elemento automatico. Nel 2014, con i sistemi informatici

esistenti, è assurdo che non vi siano una connessione e un'interlocuzione tra le varie parti.

Io ho terminato. Resto a disposizione per eventuali domande.

PRESIDENTE. Ringraziamo il dottor Iacono.

Do la parola ai colleghi che intendono intervenire per porre quesiti e formulare osservazioni.

WALTER RIZZETTO. Ringrazio i nostri ospiti. Per l'ennesima volta abbiamo assistito a un'analisi rispetto ai centri per l'impiego, nello specifico quelli pubblici (abbiamo parlato poco di agenzie private). Abbiamo avuto lo spaccato di una situazione che non ci soddisfa. Più che porre una domanda, vorrei formulare una valutazione.

Attualmente ci sono 8.600 impiegati nei 500 centri per l'impiego, che — lo ricordiamo sempre — hanno un costo di 470 milioni di euro all'anno più 137 milioni di euro all'anno per il non allineamento degli stessi. Quest'ultimo è un dato che tutti dimenticano. Non dico che siano una spesa, però è sempre un elemento a carico del pubblico.

La prima proposta che avanziamo (è già stata presentata e depositata una proposta di legge del Movimento 5 Stelle sul tema) riguarda la stabilizzazione degli operatori di questo settore. Molto spesso, infatti, l'interlocutore si trova di fronte a persone che svolgono un lavoro precario, che due settimane dopo non saranno più nel proprio posto e alle quali gli interessa poco di « skillare » in maniera egregia l'interlocutore che cerca un lavoro.

Nell'indagine conoscitiva che abbiamo svolto in seno a questa Commissione lo scorso anno, se non ricordo male, abbiamo scoperto che sono meno del 2 per cento le transazioni svolte dai centri per l'impiego che vanno a buon fine nel settore artigianato, che è sempre stato un *asset* fondamentale per la ricerca e la richiesta di lavoro in Italia e che soffre di una crisi assolutamente gravissima. Due persone su cento trovano un lavoro, molto spesso neanche stabile.

Per quanto riguarda la piattaforma, siamo assolutamente d'accordo. Mi pare, però, che una piattaforma già esista, ma non venga utilizzata. I centri per l'impiego sono già stati dotati di una piattaforma di interscambio tra aziende e Stato centrale (chiamiamolo così) rispetto a dei papabili *feedback* che gli stessi centri per l'impiego devono dare.

In Italia si soffre del 43 per cento di disoccupazione giovanile e di quasi il 13 per cento di disoccupazione globale, ma è un dato falsato, perché in realtà è più ampio. Molto spesso coloro che restano disoccupati e non trovano lavoro, non chiedono neanche un assegno o un aiuto, quindi non conosciamo neanche i numeri reali.

Per quanto riguarda le politiche attive che i centri dell'impiego devono applicare, abbiamo svolto una seduta informale con un'organizzazione tedesca che si occupa di questi centri e abbiamo capito esattamente come si può migliorare la politica attiva del centro per l'impiego, che deve essere quasi come un'azienda che va in cerca dei propri clienti.

Concludo con il tema della formazione di coloro che lavorano all'interno dei centri per l'impiego. Purtroppo, ricordo (e credo che lo ricorderete tutti) che l'ex Ministro Giovannini un anno fa disse che avrebbero mandato una *task force* di mille formatori in tutti i centri per l'impiego italiani, ma non è stato fatto nulla di tutto questo. Dovremo necessariamente trovare un'altra forma di formazione per coloro che ci lavorano.

Ho una domanda velocissima: secondo voi, esiste già una piattaforma? A me risulta di sì.

EMANUELE PRATAVIERA. Vorrei argomentare meglio la domanda che sto per porre, ma per motivi di tempo e per evitare di annoiare i colleghi, visto che rivolgo spesso questa domanda ai nostri uditori, mi limiterò a porla brutalmente.

Chi viene espulso dal mercato del lavoro di fatto non ha gli strumenti per occupare le nuove posizioni che si possono aprire. Infatti, il mercato del lavoro si è

evoluto; molto spesso chi rimane senza occupazione ha iniziato a lavorare in un'azienda ed è rimasto sempre lì, e di fatto non possiede gli strumenti formativi per una propria ricollocazione.

Secondo il vostro autorevolissimo parere, visto che avete il polso della situazione, vivendola quotidianamente con gli imprenditori e con i lavoratori stessi, quale può essere un suggerimento da dare alla Commissione per fare in modo che i centri per l'impiego e tutto il sistema che si occupa dell'allocazione di risorse umane possano ovviare a questo che, secondo me, è il problema cruciale? Al di là della mancanza pratica di un numero sufficiente di posti di lavoro nuovi, mancano anche delle professionalità che si possano impiegare.

LUISELLA ALBANELLA. Condivido quanto ha detto il mio collega Rizzetto: per rendere efficienti i centri per l'impiego dovremmo in ogni caso stabilizzare i precari che vi lavorano, altrimenti non ha senso.

Sono d'accordo con voi rispetto al fallimento del *click day*. In Sicilia abbiamo avuto un esempio devastante. Il fallimento del piano giovani in Sicilia è stato qualcosa da dimenticare. Ora si sta cercando di trovare una soluzione, ma quello che è successo è stato devastante, sia dal punto di vista dell'immagine sia per il fatto che i giovani per l'ennesima volta vedono che le istituzioni sono distanti. Il fallimento è anche da questo punto di vista.

Vi pongo una domanda su una questione particolare, che molto probabilmente non ho ben compreso io. Quando voi parlate di un'unica banca dati, che deve essere omogenea, fate riferimento a dati che devono scaturire sia dal pubblico che dal privato?

IRENE TINAGLI. Il mio è più uno spunto per un dibattito che una domanda. Collegandomi a questa domanda sulla banca dati, mi chiedo se l'auspicio non sia tanto di una banca dati che sia a disposizione e che deve essere alimentata da diversi soggetti, quanto piuttosto abbia

caratteristiche simili a quelle di una cartella medica.

Se esiste già una cartella medica digitale di un paziente, il medico o altri medici possono alimentarla e il paziente stesso può registrarvi le vaccinazioni e i trattamenti, cosicché chiunque possa vederla e conoscere la sua storia medica. Una cosa analoga potrebbe essere una cartella virtuale associata a ciascun lavoratore, dove inserire le informazioni che potrebbero essere consultate da agenzie pubbliche e private.

Questo era uno dei motivi per cui io avevo sollecitato questa indagine conoscitiva, ma si fa un po' fatica a farlo emergere. Se e come si può arrivare a un sistema in cui le agenzie private, le cooperative e i servizi pubblici possono fare sinergia e lavorare insieme?

Il punto non è fare una guerra ideologica e contrapporre l'investimento nei centri pubblici a quello nelle agenzie private. Il punto è che abbiamo una rete di servizi pubblici che ha bisogno di una riqualificazione e forse di una ridefinizione dei ruoli, ma su cui bisogna investire; abbiamo però anche delle agenzie accreditate e delle agenzie private che stanno già svolgendo questo lavoro. Come possiamo farle lavorare insieme nell'interesse dei lavoratori? Esistono degli esperimenti anche nella vostra esperienza? Da alcune parti già ci sono, però sono delle eccezioni.

L'idea è capire come migliorare questa cooperazione. Un sistema informatico di questo tipo forse potrebbe aiutare.

PRESIDENTE. Do la parola al dottor Jacono per la replica.

VITO JACONO, Consigliere nazionale delegato alle aree Commercialista del lavoro e Previdenza della professione. Rispondo molto sinteticamente. Perché sono partito dalla fotografia dei 550 centri per l'impiego, che effettivamente occupano 9.000 dipendenti in Italia? Sarebbe troppo facile dire: « chiudiamo i centri per l'impiego e troviamo un'alternativa ». A nostro avviso, invece, noi possiamo utilizzare questa rete.

Qual è oggi il problema? Mi riallaccio alla questione della banca dati, cercando di spiegare il meccanismo. Il problema è che se il pubblico non conosce le esigenze del privato, che è l'agenzia per il lavoro, i dati che vengono raccolti e immessi nel sistema non sono omogenei.

Perché parlo di banca dati unica e di una piattaforma? Da chi deve poter essere utilizzata? Deve essere utilizzata dai centri per l'impiego, in quanto soggetto pubblico (ma anche da altre figure pubbliche) e dalle agenzie per il lavoro, che sono autorizzate dal Ministero e spesso sono riconosciute territorialmente.

Sappiamo bene che ci sono tutte le problematiche connesse alla *privacy*. Se dicessimo che il sistema deve essere aperto a tutti, anche alle imprese, correremmo il rischio di proporre un progetto inattuabile.

Io parlo dei professionisti perché, come possiamo accedere al cassetto fiscale di ogni contribuente, analogamente potremmo accedere per esaminare, per conto dei nostri clienti, eventuali offerte di lavoro.

Il problema qual è? L'apparato pubblico e i dipendenti devono essere formati per raccogliere quei dati essenziali che possono essere messi a disposizione del privato. Il privato ha tutto l'interesse ad accedere a quella banca dati per vedere se sul mercato del lavoro c'è la disponibilità di determinate figure che hanno già uno *screening* primario.

Che cosa succede dopo? Solitamente c'è il colloquio di lavoro svolto dall'agenzia per il lavoro stessa per conto del proprio cliente. L'agenzia compie un lavoro suppletivo che non si può chiedere al pubblico, perché è una formazione che va al di là della mera formazione iniziale.

Nel momento in cui si riesce a fare questa banca dati, che io ho chiamato « libretto elettronico del lavoratore », all'interno abbiamo una cosa fondamentale, che è il codice fiscale. Al suo interno inseriamo tutte le attitudini, la formazione, il percorso scolastico, i corsi di formazione a cui ogni dipendente può accedere, anche per effetto della sua po-

sizione di disoccupato, e i precedenti rapporti di lavoro. Si potrebbe mettere anche un *flag* dove si dice se è positivo o negativo, ovvero un qualcosa con cui si riesce a capire la scheda informatica, come avviene per la cartella medica di un paziente. A quel punto abbiamo messo assieme pubblico e privato.

Non so se ho risposto a tutti.

LORENZO DI PACE, *Presidente del Gruppo ODCEC Area Lavoro*. Vorrei aggiungere una cosa, venendo incontro a quello che diceva l'onorevole Rizzetto. I centri per l'impiego sono fondamentali e anche la formazione del personale è fondamentale. Non dimentichiamoci di tutti coloro che sono in condizioni svantaggiate, come i disabili, che dovrebbero avere un percorso più agevolato. Il centro per l'impiego può essere un fattore determinante, almeno per queste tutele.

Come diceva il consigliere, occorre guardare ai professionisti non come soggetti che devono intermediare la manodopera (questo a noi non interessa), ma come ipotetico collante e come strumento che può agevolare l'incontro tra domanda e offerta. Qualche esempio nei nostri ordini territoriali già esiste. Possiamo essere comunque un punto di riferimento.

PRESIDENTE. Mi pare che il tema delle banche dati che colloquiano e vengono messe a disposizione sia fondamentale. È un nostro sogno.

Possiamo discutere su quali soggetti debbano interagire e abbiamo capito la vostra proposta, ma sicuramente la collaborazione pubblico-privato è fondamentale. Se continua la gelosia dei dati dei centri per l'impiego, delle agenzie e delle università, noi avremo i giovani che si rivolgeranno in modo sconnesso nella speranza di trovare un lavoro.

Ringrazio i nostri ospiti e dichiaro conclusa l'audizione.

Audizione di rappresentanti dell'UPI.

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 dei rappresentanti dell'UPI.

Sono presenti il dottor Carlo Chiama, coordinatore nazionale degli assessori provinciali al lavoro, il dottor Piero Antonelli, direttore generale; e la dottoressa Samantha Palombo, responsabile dell'area *welfare* dell'Unione delle province d'Italia.

Avverto che i nostri ospiti hanno depositato un documento (*vedi allegato 2*), di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna.

Do la parola al dottor Carlo Chiama per lo svolgimento della sua relazione.

CARLO CHIAMA, *Coordinatore nazionale degli assessori provinciali al lavoro dell'UPI*. Buongiorno a tutti. Innanzitutto tengo a rivolgere un ringraziamento, come Unione delle province d'Italia, per questa audizione.

Anche dal punto di vista personale è l'occasione per tracciare un bilancio di fine mandato. Io sono assessore al lavoro e alla formazione professionale della provincia di Torino da cinque anni e sono coordinatore degli assessori dell'Unione delle province italiane.

Siamo in una fase ben nota di trasformazione dei nostri enti dalle vecchie alle nuove province o, come nel mio caso, dalle province alla città metropolitane. Certamente i servizi per l'impiego sono una delle funzioni importanti che noi abbiamo gestito in questi anni. Pertanto, è il momento anche per fare un bilancio complessivo.

Mi sembra che lo scopo dell'indagine conoscitiva promossa dalla Commissione fosse, non solo e non tanto, la fotografia della situazione dei servizi per l'impiego pubblici nel nostro Paese, ma soprattutto un'analisi per cercare di capire quali sono i fattori che producono maggior efficienza ed efficacia dei sistemi e quelli che, invece, sono i *gap* e gli handicap che vanno

superati in una nuova ridefinizione di *governance* delle politiche dei servizi.

Noi abbiamo presentato un documento, che è abbastanza sintetico da poter essere letto agevolmente dai commissari, ma è profondo, nel senso che dietro a ogni affermazione che noi facciamo c'è un lavoro, ci sono delle considerazioni e ci sono delle valutazioni che, peraltro, sono quelle dei soggetti nazionali ed europei che si occupano di queste politiche.

È evidente che per ragionare sull'efficienza e sull'efficacia dei servizi, il tema della quantità delle risorse messe in gioco è uno degli elementi fondamentali. Nel documento ci sono dati che sono conosciuti. Fondamentalmente noi sappiamo che nel nostro Paese si investe sulle politiche del lavoro un ordine di grandezza in meno che in altri Paesi europei, come Germania, Francia, Inghilterra, Olanda e Danimarca. Un ordine di grandezza vuol dire dieci volte. C'è, quindi, un problema di quantità di risorse che vengono messe in gioco per una politica e per i servizi, ma c'è anche un problema di come vengono allocate e distribuite queste risorse.

In Italia il costo dei servizi è intorno al 2 per cento delle risorse che si spendono per il lavoro; il costo delle politiche attive per il lavoro è intorno al 18 per cento del totale delle risorse e il restante 80 per cento sono le politiche di sostegno al reddito, ovvero le politiche passive.

Come mettiamo in evidenza nel documento depositato, con un grafico assolutamente esplicito, in questi ormai cinque anni di crisi, a differenza di quello che è avvenuto negli altri Paesi europei, in Italia si è disinvestito sulla crisi, nel senso che queste risorse si sono ridotte. Questo sicuramente non ha migliorato le possibilità di *performance* dei servizi per l'impiego.

Sappiamo che l'intermediazione della domanda e dell'offerta ad opera dei servizi in generale nel nostro Paese è bassa; tendenzialmente è meno della metà di quello che avviene in Europa. Se poi depuriamo dal dato della somministrazione l'intermediazione, dai nostri dati risulta che è leggermente più efficace il

sistema pubblico, tenendo conto anche delle AFOL (Agenzie per la formazione, l'orientamento e il lavoro) della Lombardia. Comunque, complessivamente l'intermediazione organizzata è molto bassa nel nostro Paese.

Certamente, la questione è come rendere più efficienti ed efficaci i servizi, per andare verso un modello europeo di organizzazione delle politiche per il lavoro, che veda una gestione più funzionale del mercato del lavoro.

Noi individuiamo una serie di fattori di criticità che vanno presi in considerazione. Innanzitutto, è mancata la condizionalità dell'erogazione delle politiche passive alle politiche attive. Questa è una cosa che noi possiamo verificare in modo molto cogente all'interno dell'attività dei nostri servizi. Le persone si rimettono in gioco e vengono a chiedere un sostegno nel momento in cui stanno terminando gli ammortizzatori sociali, ovvero nella fase finale, mentre invece ci vogliono tempi, metodologie e azioni che richiedono che questo avvenga all'inizio del periodo di ammortizzatore sociale.

Il fatto che non ci sia un obbligo di condizionalità è uno dei problemi che noi abbiamo riscontrato. Ovviamente l'obbligo di condizionalità è l'obbligo per la persona di fruire di determinati percorsi, ma è anche l'obbligo per la pubblica amministrazione di metterglieli a disposizione.

Non sono mancati, da questo punto di vista, programmi nazionali di riferimento. Forse l'esempio più significativo c'è stato negli anni passati, quando per utilizzare le risorse del Fondo sociale per la cassa in deroga è stata richiesta dall'Europa la condizionalità delle politiche attive e passive, però, cessata quella situazione, il meccanismo si è interrotto.

Certamente servono delle risorse in più per la gestione dei servizi, anche perché in tema di finanza pubblica locale siamo in una situazione di significativa difficoltà.

Serve lavorare molto sull'integrazione fra sistema pubblico e sistema privato dei servizi. Da questo punto di vista, la nostra valutazione è che non c'è contraddizione e non c'è concorrenza tra i servizi pubblici

e i servizi privati, ma c'è complementarietà. Devo dire che in genere questo viene riconosciuto dagli operatori privati, i quali riescono a offrire servizi, *performance* e azioni nel momento in cui c'è una forte regia pubblica e c'è collaborazione tra servizi pubblici e privati.

In alcune realtà provinciali in particolare (penso a quella che gestisco io a Torino) la collaborazione tra servizi pubblici e privati si è sviluppata molto. In alcuni casi diventa difficile capire se un'intermediazione della domanda e dell'offerta è stata operata dal servizio pubblico o dal servizio privato. Quando la collaborazione è congiunta e quando sulla richiesta di una *vacancy* intervengono in modo collaborativo il servizio pubblico e il servizio privato, che riescono a fare il giusto *matching*, è difficile dire di chi sia il merito. Il merito probabilmente è della buona collaborazione che si può creare.

L'altro fattore importante è che bisogna pensare a modalità di erogazione delle politiche che siano preminentemente sul risultato piuttosto che sul processo, ovviamente attraverso un'adeguata profilazione dell'utenza, in modo che questo fenomeno non porti a valorizzare solo le figure più forti sul mercato del lavoro, ma possa essere, invece, anche a favore delle figure più deboli, che hanno bisogno di maggior sostegno.

Noi vediamo che oggi il servizio sul territorio nazionale è a macchia di leopardo, fondamentalmente per due fattori. Il primo è che abbiamo venti modelli regionali diversi di programmazione delle politiche attive del lavoro. Ci sono modelli che hanno spinto verso l'integrazione pubblico-privato. Penso alla Lombardia, ma anche al Piemonte, al Veneto e ad altre regioni centrali, che hanno agito ognuna con modalità diverse. Ci sono regioni che hanno puntato su una forte regia pubblica e hanno messo risorse a disposizione e altre che non l'hanno fatto. I risultati da questo punto di vista si vedono e sono abbastanza eloquenti. Nelle valutazioni di ISFOL, Unione europea e Commissione ci sono tutti i numeri.

Il fattore preminente è quello della programmazione e della forte regia pubblica. Il secondo fattore è che, per quanto riguarda la gestione diretta dei servizi, ci sono province che hanno investito di più in termini di qualità e competenze del personale e in termini di strutture, anche in collaborazione con i comuni. Infatti, sono i comuni che devono mettere a disposizione delle province le strutture dei centri per l'impiego. È chiaro che se la collocazione è vicina ai servizi ed è adeguata rende più funzionale il lavoro.

Abbiamo visto in particolare che c'è una maggiore efficacia nel raggiungimento dei risultati quando c'è, come dicevo prima, l'integrazione fra sistema pubblico e sistema privato, e anche quando c'è l'abbinamento tra la gestione delle politiche attive del lavoro e dei servizi per l'impiego e la gestione delle politiche di formazione professionale. Infatti, la formazione professionale è uno degli elementi dirimenti per consentire alle persone di rimettersi in gioco nel mercato del lavoro.

La formazione professionale deve avere diverse sfaccettature. Ci deve essere una tipologia molto incentrata sulla riqualificazione veloce della persona e, quindi, sulla ricollocazione, quando ci sono da adeguare delle competenze che non sono più aggiornate. Un'altra tipologia si ha quando invece vanno rafforzate in modo significativo le competenze per percorsi anche lunghi, per l'ottenimento di qualifiche che precedentemente mancavano. Se invece pensiamo ai giovani inattivi, occorrono politiche che consentano loro di rientrare in percorsi di formazione e di istruzione scolastica.

Noi abbiamo visto che dove queste politiche sono state gestite dalla provincia, in modo sinergico e abbinato con i servizi per l'impiego e le politiche attive, i risultati sono stati migliori.

In sintesi, noi ci rendiamo conto che, nel momento in cui il Governo e il Parlamento vogliono cercare di adeguare il nostro sistema dei servizi ai sistemi europei, diventa dirimente la questione della

governance. L'ultimo punto che noi affrontiamo nel documento è proprio il modello di *governance* che noi proponiamo.

Noi pensiamo che ci siano due fattori fondamentali. Il primo è la distinzione tra i soggetti istituzionali che programmano l'impiego delle risorse e quelli che li gestiscono, perché è un meccanismo in cui deve essere consentita e diventa dirimente la valutazione dell'efficacia degli interventi che vengono fatti. È, quindi, necessario che ci sia una distinzione fra i soggetti. Infatti, difficilmente qualcuno può programmare e gestire contemporaneamente, perché non sarebbe un soggetto terzo.

Questo è tanto più vero quanto più il sistema dovrà essere un sistema di servizi integrati pubblici-privati con remunerazione sulla base del risultato, dove ci deve essere un elemento di garanzia verso i soggetti privati che non ci sia un'azione negativa nei loro confronti.

Chi programma non gestisce. Noi riteniamo che la gestione debba avvenire il più vicino possibile al territorio, perché si deve integrare nelle reti sociali su esso presenti.

Noi pensiamo a dei piani di intervento legati principalmente alla condizionalità degli ammortizzatori sociali, programmati dal Governo attraverso il supporto di un'agenzia nazionale, di cui c'è grande bisogno, anche per coordinare il sistema dei centri per l'impiego. Pensiamo anche a un forte ruolo delle regioni sulle politiche attive. Crediamo, però, che il livello più efficace per la gestione dei servizi sia l'ente di area vasta, comunque riformato, ovvero la città metropolitana e la nuova provincia.

Potrebbe non essere il modello ideale, ma sicuramente è il modello possibile nel nostro Paese. Grazie.

PRESIDENTE. Do la parola ai colleghi che intendono intervenire per porre quesiti e formulare osservazioni.

IRENE TINAGLI. Il tema non è solo il coordinamento tra soggetti pubblici e privati che operano nella stessa provincia o area vasta, ma anche il funzionamento del

coordinamento tra province diverse o regioni diverse.

Infatti, il mercato del lavoro oggi è sempre meno localizzato. Soprattutto per i giovani che hanno meno vincoli familiari e hanno la voglia e la possibilità di spostarsi, si moltiplicano le possibilità se si ha la capacità di interagire su territori molto diversi su scala nazionale.

Vorrei capire se su questo fronte ci sono suggerimenti, se il coordinamento funziona o meno, e che problemi ci sono, se ce ne sono.

In secondo luogo, vorrei sapere quale impatto prevede per la legge n. 56 del 2014, cosiddetta « legge Delrio », almeno nel medio periodo. Mi sembra che si possano aprire dei margini di incertezza e che si possano aumentare le differenze fra regione e regione, perché magari ogni regione affronterà questa riallocazione di funzioni in maniera diversa.

Infine, vorrei sapere quali sono la vostra opinione e i vostri suggerimenti su un'agenzia nazionale. Voi parlavate di una gestione vicina al territorio. Un'agenzia nazionale può essere utile? In che termini e con quali modalità?

PRESIDENTE. Do la parola al dottor Chiama per la replica.

CARLO CHIAMA, Coordinatore nazionale degli assessori provinciali al lavoro dell'UPI. Non l'ho citato prima, ma sicuramente, in tema di collaborazione tra servizi pubblici e servizi privati, diventa determinante la questione dell'accredito dei servizi privati all'interno di un sistema.

Diverse regioni hanno definito modalità di accreditamento diverse per i servizi privati. Certamente — lo vedo nella mia regione — una cosa è ragionare con gli operatori accreditati nel sistema regionale e altra cosa è ragionare semplicemente con gli operatori autorizzati a livello ministeriale.

I sistemi di accreditamento devono scremare e devono definire soglie di qua-

lità e di certezza dei livelli e delle capacità delle prestazioni. Io credo che debbano essere definiti anche modelli di valutazione e veri e propri *ranking* sulla capacità e l'efficacia dei servizi, anche di quelli pubblici e non solo di quelli privati.

Per quanto riguarda l'interoperabilità dei sistemi, diventa assolutamente dirimente l'infrastruttura informatica, che oggi è certamente ancora carente.

C'è il tentativo all'interno del piano di Garanzia giovani di rendere interoperabili i sistemi, però, per esempio, nella mia regione, per quanto riguarda la banca dati anagrafica dei disoccupati, che da noi si chiama SILP (Sistema lavoro Piemonte), la singola provincia può visualizzare solo la sua banca dati e non quella di altre province o di altre regioni.

Infatti, quando noi facciamo le chiamate per figure particolarmente elevate, le mettiamo in una visibilità pubblica all'interno del sito istituzionale della provincia e dei centri per l'impiego, perché possano essere prese in considerazione anche candidature che arrivano da altre province o da altre regioni.

Nell'ambito della forte regia nazionale di cui parlavo, certamente ci deve essere un'unica infrastruttura informatica a disposizione di tutti, pubblici e privati, per consentire il dialogo e il passaggio di tutti i dati.

Questo vale anche rispetto alla rete EURES. Credo che abbiate fatto anche un'indagine specifica su questo. Da noi in provincia di Torino operiamo con tre o quattro persone della rete EURES. C'è assolutamente la necessità di rafforzare questa struttura, perché effettivamente significa dare più opportunità ai nostri giovani.

Quanto all'impatto della « legge Delrio », per il momento rimane tutto fermo fino alla definizione del *Jobs act*, perché è stato previsto nell'accordo tra Governo, regioni ed enti locali. Il rischio principale che io vedo in questo momento riguarda le risorse. Noi abbiamo tutte le province e le future città metropolitane in una fortissima tensione finanziaria. O le città metropolitane e le nuove province

partono con una disponibilità, senza necessariamente dover uscire dal patto di stabilità e andare in *default*, oppure diventa difficile.

Vedo anche un'altra preoccupazione: nel momento in cui si decide di allocare in altri livelli istituzionali i servizi per l'impiego, non è automatico che se si spostano gli uffici i soldi che servono per pagare quegli uffici si spostano di conseguenza. Infatti, quegli uffici non ci sono più, se in questo momento le province e le future città metropolitane sono già tendenzialmente tutte in *default*.

Per quanto concerne l'agenzia nazionale, noi pensiamo a un sistema in cui si rafforzino paradossalmente le competenze di tutti. L'agenzia nazionale deve fare una vera valutazione sull'efficacia dei sistemi. Deve essere prevista la sostituibilità, che di fatto non c'è mai stata.

Non l'ho detto prima: noi pensiamo che debbano essere definiti in modo preciso dei livelli essenziali delle prestazioni in modo che si possa fare una valutazione cogente. Dopodiché, qualora non si raggiungano i livelli essenziali delle prestazioni, ci deve essere un intervento sostitutivo, perché chiaramente i servizi devono essere garantiti a tutti. Noi pensiamo a un ruolo forte dell'agenzia nazionale, pur pensando anche a un ruolo forte delle regioni, per quanto riguarda la programmazione delle politiche legate al mercato del lavoro locale, con la gestione dei servizi pubblici affidata agli enti di area vasta.

PRESIDENTE. Anche in questo caso è emerso il problema cruciale dell'incontro tra agenzie private e sistema pubblico e, quindi, di banche dati a disposizione che siano, possibilmente, comuni.

LUISELLA ALBANELLA. Mi è piaciuta questa considerazione in merito all'individuazione dei livelli essenziali delle prestazioni, ma chi decide se vengono rispettati?

CARLO CHIAMA, *Coordinatore nazionale degli assessori provinciali al lavoro dell'UPI*. Deve esserci un meccanismo di valutazione, che non si basi, come è avvenuto finora per quasi tutte le politiche, semplicemente su come sono state impiegate le risorse, quindi su dati di bilancio o parametri, ma piuttosto sui risultati, ovvero sulla collocazione delle persone e anche sugli effetti di carattere più sociale.

Oggi, utilizzando le banche dati, è possibile fare molte valutazioni interessanti. C'è uno studio della provincia di Torino, per esempio, fatto sulle comunicazioni obbligatorie, che dimostra che le persone che si sono servite dei servizi di secondo livello del centro per l'impiego hanno maggiori *chance* di ritrovare lavoro rispetto a quelli che non usufruiscono dei servizi.

Io credo che, anche con l'Associazione di valutazione italiana, si possano fare cose molto pregnanti.

IRENE TINAGLI. È possibile avere quello studio?

CARLO CHIAMA, *Coordinatore nazionale degli assessori provinciali al lavoro dell'UPI*. Lo trovate nel sito della provincia di Torino. Bisogna cercare: « Osservatorio del mercato del lavoro della provincia di Torino ». Lo studio s'intitola « Non solo collocamento ».

PRESIDENTE. Ringrazio i nostri ospiti per il contributo fornito all'indagine e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 15.30.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. VALENTINO FRANCONI

*Licenziato per la stampa
il 1° dicembre 2014.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO 1



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

CAMERA DEI DEPUTATI

XI COMMISSIONE PERMANENTE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

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

**AUDIZIONE DEL
CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI
CONTABILI**

Roma, 24 settembre 2014



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

Indice

PREMESSA.....	3
I servizi per il lavoro e le politiche attive.....	3
CAPITOLO 1.....	3
La ripartizione delle competenze.....	3
CAPITOLO 2.....	4
Gli "Attori" del mercato del lavoro.....	4
CAPITOLO 3.....	5
L'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro.....	5
CAPITOLO 4.....	8
Le altre questioni rilevanti.....	8
CAPITOLO 5.....	11
L'orientamento qualificato, in un contesto di risorse ridotte.....	11
CAPITOLO 6.....	12
Il fallimento del klik day.....	12
CONCLUSIONI.....	12

PREMESSA**I servizi per il lavoro e le politiche attive**

Il mercato del lavoro in Italia richiede servizi e competenze che variano nel tempo in conseguenza del naturale modificarsi delle esigenze dei datori di lavoro, delle aspettative dei lavoratori e della capacità del sistema formativo di assecondare l'evoluzione tecnica, scientifica e sociale.

Le statistiche, da sole, già individuano gran parte delle attuali inefficienze del mercato e, inoltre, "mettono in luce" lo scarso ruolo propositivo degli operatori pubblici e privati, pertanto, con questo breve contributo, ci limitiamo ad evidenziare alcune situazioni che, a nostro parere, meritano di essere esaminate in questo Onorevole consesso al fine di un auspicato intervento legislativo di adeguamento più che di vera e propria riforma.

CAPITOLO 1**La ripartizione delle competenze**

La ripartizione delle competenze legislative e amministrative in materia di lavoro, tra Stato e Regioni è - a nostro avviso - uno dei problemi che "affliggono" il mercato del lavoro in Italia, reso evidente dal mancato coordinamento tra le politiche attive e le politiche passive.

Allo Stato, infatti, competono le politiche passive (es. Cassa integrazione guadagni) ed alle Regioni le (scarse) politiche attive (es. misure per il reinserimento nel mondo del lavoro), con le conseguenze che sono immaginabili anche dai non addetti ai lavori.

Le esigenze di razionalizzare un sistema che, attualmente, è frastagliato e "confuso", con sovrapposizioni che rendono poco trasparente ed efficace l'attività svolta da una miriade di soggetti, sebbene siano avvertite da tutti non hanno ancora trovato gli opportuni interventi correttivi.

I poteri "concorrenti" di Stato e Regioni hanno finito con il creare un'articolazione territoriale dei servizi per il mercato del lavoro che, probabilmente, non ha eguali nel mondo!

Come se non bastasse questa peculiarità nazionale invece di rappresentare un fattore di vantaggio (es. in termini di flessibilità), in un paese caratterizzato - ancora oggi - da forti differenze sociali ed economiche tra nord e sud, accresce le difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro e non favorisce in alcun modo il reinserimento di coloro che ne sono temporaneamente usciti.

Nonostante i proclami della Garanzia Giovani, ad oggi non è stato realizzato alcun programma di collaborazione tra Regioni e Amministrazione centrale sia per assicurare gli stessi standard di servizio su tutto il territorio nazionale, sia per avere un sistema nazionale di monitoraggio e valutazione.

Il risultato ottenuto è che, da nord a sud, i giovani che si avvicinano ai servizi pubblici per l'impiego trovano sistemi totalmente differenti che generano, purtroppo, anche diverse opportunità.

La spesa per i servizi per il lavoro, in Italia, è tra le più basse in Europa e ciò che stupisce è la diminuzione delle risorse in presenza di un trend crescente della disoccupazione, soprattutto giovanile.

L'Italia ha un tasso di disoccupazione del 12,6% (nominale) e un numero complessivo di persone senza lavoro che supera i sei milioni, tra disoccupati e scoraggiati che non cercano più occupazione.

Numeri che sono doppi rispetto alla Germania e agli altri paesi del Nord Europa, i quali hanno attuato politiche attive fin dal 2005.

A tal fine, è appena il caso di ricordare che la "svolta" per la Germania è rappresentata dalla costituzione dell'Agenzia federale per l'impiego, la quale ha concretamente riqualificato e riposizionato sul mercato del lavoro i disoccupati.

La scelta del Governo italiano di creare e formare l'Agenzia nazionale per l'impiego e l'occupazione è - di per se - condivisibile, ma la valutazione non può che restare "sospesa" visto l'attuale funzionamento dei 550 Centri per l'impiego dotati di un organico di circa 7.000 persone, le quali sono occupate prevalentemente in attività diverse dall'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

CAPITOLO 2

Gli "Attori" del mercato del lavoro

1. I Centri per l'Impiego (Cpi), demandati ad offrire servizi per l'orientamento alla ricerca del lavoro conservano in molte regioni il "vecchio" ruolo di certificatori dello status di disoccupazione.

Attualmente, hanno ingenti difficoltà operative per assenza sia di infrastrutture, che di personale specializzato che possa mettere in atto l'offerta di moderni servizi di orientamento. Gli stessi essendo organizzati su base provinciale all'interno della stessa Regione, non di rado, rischiano di fornire pareri difformi sulla medesima questione sottoposta.

2. Italia Lavoro S.p.a. deputata a fare da *trade union* tra il Ministero del lavoro e il mondo delle imprese per la proposizione di progetti di sostegno alla creazione di opportunità di lavoro, dovrebbe operare in maniera sinergica con le imprese/datori di lavoro e quindi con le categorie professionali deputate

all'assistenza in materia di lavoro (*avvocati, commercialisti, e consulenti del lavoro*) ma, nonostante le aspettative del mondo del lavoro, è riuscita solo a fare azioni divulgative e, in minima parte, di supporto operativo per l'accesso a determinate agevolazioni.

3. Agenzie di somministrazione del lavoro hanno rappresentato un'importante novità alcuni anni or sono ma la loro presenza sul mercato del lavoro si è andata "geneticamente modificando" tanto che oggi sembrano sopperire quasi totalmente al servizio di orientamento che dovrebbe essere di competenza dei Centri per l'impiego.

Inoltre, con la somministrazione, favoriscono la *conoscenza* tra datore di lavoro e lavoratore che la limitatezza del patto di prova o i vincoli dell'assunzione a tempo determinato non consentono.

4. Associazioni datoriali svolgono un ruolo di assistenza e consulenza alle imprese associate, a volte "sconfinando" nelle materie riservate per legge a professionisti abilitati, e, nelle realtà più piccole, fungono anche da luogo di incontro della domanda e dell'offerta di lavoro, spesso basata più sulla conoscenza personale che non su criteri oggettivi di selezione.

5. Sindacati dei lavoratori alla loro specifica funzione sociale di tutela dei diritti dei lavoratori spesso associano attività complementari di consulenza ed assistenza dei lavoratori in materia ricerca di nuova occupazione, formazione professionale ed orientamento.

6. Professionisti competenti in materia di lavoro, gli Avvocati, i Commercialisti ed i Consulenti del lavoro sono le categorie professionali deputate all'assistenza e consulenza ai datori di lavoro e svolgono un ruolo qualificato di informazione, spesso anche nei confronti dei lavoratori o soggetti in cerca di occupazione, e possono rivelarsi il *nuovo* collante di una rete di diffusione della cultura e della legalità del lavoro nonché di interscambio di informazioni e opportunità lavorative, "traducendo" le reali esigenze dei datori di lavoro in uno skill adeguato.

CAPITOLO 3

L'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro

Poiché oggetto dell'indagine sono le risorse umane, non si può prescindere dall'aspetto "umano" e quindi "individuale" della questione.

Il lavoratore disoccupato dovrà essere accompagnato nella ricerca di nuove opportunità lavorative non solo nell'ambito delle proprie competenze acquisite ma anche attraverso percorsi di riqualificazione e di nuove qualificazioni ove possibili basati sulle reali esigenze delle imprese operanti nei vari settori.

Il mercato del lavoro spesso è saturo di determinate qualifiche e contemporaneamente carente di altre.

Le politiche attive dell'ultimo decennio, in un periodo di flessione della richiesta di *forza lavoro*, si sono spesso concentrate su servizi a sostegno alla qualificazione e/o riqualificazione degli espulsi e dei sospesi dal lavoro (es. lavoratori in mobilità o in cassa integrazione guadagni), favorendo un collaterale sistema di lavoro nero e di servizi di formazione "fine a se stessi".

Dall'osservazione sul campo emerge uno spreco di risorse in interventi formativi sulla cui utilità non credono, per primi, i lavoratori interessati.

Per non parlare dei tirocini, che non hanno prodotto reale occupazione ma, in compenso, un bel po' di attestati obsoleti per le imprese.

In realtà, l'obiettivo degli interventi di politica attiva dovrebbe essere quello di assistere il lavoratore nella ricerca di un'occupazione correlando il rifiuto dell'offerta di lavoro disponibile alla perdita delle prestazioni a sostegno del reddito.

Al fine di garantire pari opportunità almeno nella ricerca di lavoro è necessario intervenire sul sistema che regola l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro nel nostro Paese con una serie di interventi di razionalizzazione e semplificazione quali:

1. la semplificazione del sistema di registrazione della dichiarazione di disponibilità (Did) a carattere nazionale con l'adesione immediata al sistema da parte delle Regioni a statuto speciale e le province autonome;
2. la previsione di una piattaforma informatica, centralizzata presso il Ministero del lavoro, a cui tutti gli operatori, sia pubblici sia privati, devono far confluire i dati inerenti i servizi di orientamento, utilizzando il codice fiscale, quale unico parametro di ricerca;
3. la razionalizzazione degli interventi di orientamento sulla persona presa in carico;
4. attivazione del "libretto elettronico" del cittadino, il quale dovrebbe certificare oltre ai dati anagrafici le esperienze lavorative pregresse, le competenze professionali acquisite nonché i percorsi scolastici e formativi effettuati;
5. il raccordo immediato tra incentivi all'occupazione e politiche passive, con una reale semplificazione delle agevolazioni contributive per le nuove assunzioni, alla luce del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 "Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144", sullo status di lunga disoccupazione per favorire la diffusione di altri strumenti quale l'apprendistato;
6. l'utilizzo dello strumento del tirocinio di inserimento come strumento tipico dei servizi pubblici,

demandando ad altri operatori specializzati le altre opportunità ed evitando sovrapposizioni.

Quando si parla di *sistema*, almeno in Italia, si pensa subito a strumenti complessi e costosi, mentre il cambiamento, in materia di mercato del lavoro, dovrebbe riguardare gli obiettivi, i flussi informativi, i ruoli degli attori e, soprattutto, la mentalità degli operatori.

Per questo riteniamo che l'intervento necessario sia di adeguamento e non di vera e propria riforma.

Da economisti di azienda sappiamo che tutto quello che funziona va salvaguardato, ma anche che la mancanza di obiettivi chiari e di regole del gioco conosciute da tutti, meglio se condivise, determina l'insuccesso di qualunque iniziativa e l'Italia, probabilmente, non può permettersi di perdere la partita del corretto funzionamento del mercato del lavoro.

La collaborazione tra operatori pubblici e privati dovrebbe essere fortemente incentivata. L'operatore privato ha canali di comunicazione con lavoratori ed aziende innovativi e soprattutto in linea con gli standard europei (non va dimenticato che società specializzate nella selezione e collocazione del personale, comprese le società di somministrazione, sono spesso multinazionali che operano sul territorio europeo e non solo).

La finalità è quella di avere strumenti efficienti ed efficaci per l'interscambio tra i vari operatori degli elementi che identifichino le professionalità al fine di poter offrire al mondo del lavoro non un elenco infinito di nominativi, come accade ora, ma un elenco selezionato ad hoc di professionalità in linea con le richieste delle aziende che intendono assumere.

Tale sistema, inoltre, deve:

- essere di facile ed immediato accesso da parte dei soggetti abilitati;
- utilizzare tutti i canali di comunicazione disponibili, compresi i social network, anche simultaneamente tra loro, ad es. ricevere/inviare una e-mail mentre un operatore telefonico parla con un lavoratore;
- conservare le informazioni del lavoratore ed aggiornarle periodicamente, anche consentendo all'interessato di accedere alla banca dati, previa verifica dell'identità e sotto vincoli di sicurezza;
- attuare e gestire il "libretto elettronico del lavoratore" contenente le esperienze lavorative pregresse, le competenze professionali acquisite nonché i percorsi scolastici e formativi effettuati. Tale "libretto" non deve essere confuso con l'abolito libretto cartaceo o come un ulteriore inutile adempimento, ma inteso come un passaporto informatico del lavoratore che nasce

automaticamente dalle informazioni assunte dai vari soggetti abilitati, pubblici o privati, a seguito della compilazione della scheda del lavoratore;

- gestire eventuali test di verifica delle competenze acquisite;
- definire ed aggiornare i tipi di informazioni gestite in collaborazione con i professionisti competenti in materia di lavoro, che costituiscono il *link naturale* tra datori di lavoro, università/enti di formazione e lavoratori;
- consentire lo scambio di informazioni tra i Cpi locali, anche al fine di favorire la mobilità dei lavoratori sul territorio nazionale;
- gestire le informazioni relative ai lavoratori fisicamente o socialmente svantaggiati, al fine di favorirne l'occupazione, anche temporanea;
- definire gli standard di interscambio di dati con altri enti pubblici (Regioni, Inps, ecc.) e gestire il flusso degli stessi dati da un soggetto all'altro in modo automatico, al fine di evitare che ad es. ad un'assunzione agevolata non venga associato il corretto codice di "riconoscimento" da parte dell'Inps, con conseguenti addebiti di contributi non dovuti.

CAPITOLO 4

Le altre questioni rilevanti

1. La logistica, anche se è oggetto di attenzione in altro programma di indagine, si rappresenta la faticosa presenza di parecchie sedi dei Cpi, non consone ad accogliere e offrire tutti i servizi previsti, dall'accoglienza all'orientamento, ai lavoratori.

2. Le banche dati rappresentano un vero e proprio problema, anche da questo scaturisce l'esigenza di avere un unico sistema nazionale.

Nel nostro Paese le innumerevoli banche dati che vengono gestite dagli operatori del mercato del lavoro che - a vario titolo - sono coinvolte nell'attuale *sistema frammentato* non dialogano tra di loro con il risultato di interventi ripetitivi e inefficaci nei confronti dei soggetti "presi in carico" (Italia Lavoro, Fse, Isfol, Cpi, agenzie private, ecc.).

I Centri per l'impiego, che accolgono gli utenti per la registrazione e la resa della "dichiarazione di disponibilità", si limitano a produrre un certificato cartaceo di tale dichiarazione e solo dal 2008, con la lettura dei dati provenienti dal sistema Col, si è ottenuta una maggiore attenzione alla certificazione dello status di disoccupazione/in occupazione.

Il sistema utilizzato dai Cpi, inoltre, non dialoga con le banche dati dell'Inps sui percettori di ammortizzatori sociali, ma, cosa ancor più grave, non dialoga con il resto dell'Italia, per cui la condizione occupazionale di un soggetto non sempre è verificabile in tempi reali da qualsiasi punto della nazione.

Il sistema informatico SIL, che è stato implementato dai Cpi in Sicilia negli ultimi anni, ha avuto uno strumento parallelo gestito dagli interventi formativi degli enti privati che hanno gestito l'avviso 1/2010 con la piattaforma informatica "Caronte" del FSE a supporto dei processi di rendicontazione.

Di contro, la registrazione dei dati sul portale nazionale click lavoro è lasciata al libero arbitrio dell'utente, con la conseguenza che spesso non viene gestita da nessuno!

3. La presenza di organismi paralleli competenti in materia di servizi di orientamento, oltre a costituire un'inutile fonte di spesa, finisce addirittura per disorientare i lavoratori destinatari degli stessi servizi.

La realtà degli sportelli multifunzionali, che dal 2001 hanno lavorato per l'offerta dei servizi per l'orientamento, gestiti da enti accreditati di natura privata, ha fatto sì che il personale dei Cpi fosse relegato a meri lavori amministrativi e di certificazione, spesso cartacea senza supporto informatico, con il risultato che ad oggi ci ritroviamo una professionalità di soggetti funzionari del servizio pubblico non all'altezza delle moderne tecniche di accoglienza e orientamento, propedeutiche all'incrocio domanda/offerta.

Da qui la percezione esterna dei servizi per l'impiego che si collocano ancora in una idea culturale di "uffici certificatori dello status di disoccupazione" e non di un ente moderno, con un'affluenza che continua a diminuire, soprattutto da parte dei giovani, e senza alcuna capacità/possibilità di far conoscere i servizi offerti.

Molti giovani non conoscono addirittura i Centri per l'impiego né le ragioni per cui bisogna recarsi presso questi uffici. La ricerca di lavoro viene effettuata spesso in maniera autonoma, senza avvalersi dell'ausilio di quest'ultimi, ma utilizzando i sistemi informatici molto vicini alle nuove generazioni, ma senza alcuna garanzia di affidabilità del potenziale datore di lavoro.

Al riguardo si ricorda che il decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 prevede che il lavoratore in cerca di occupazione debba rendere la dichiarazione di immediata disponibilità (Did) presso i Cpi per attivarsi alla ricerca di lavoro e usufruire dei servizi di orientamento.

In pratica, accade molte volte che il soggetto che inizia un nuovo rapporto di lavoro non ha provveduto al Did ed a volte non la presenta al datore di lavoro al momento dell'assunzione. Questo comportamento, in taluni casi, è contrario alle norme di legge che prevedendo/regolano agevolazioni per l'assunzione di soggetti svantaggiati, es. lavoratori con anzianità di disoccupazione di lunga durata (*cfr. legge 407/1990*).

Con un sistema integrato nazionale si eviterebbero tali inadempimenti ed il datore di lavoro sarebbe in grado di verificare immediatamente lo *status* di disoccupazione.

La certificazione dello status di disoccupazione inoltre, supportata anche da leggi regionali speciali, risente di interpretazioni diverse anche tra territori della stessa Regione ed il sistema di registrazione *on line* (solo da qualche mese in funzione) non risulta ancora utilizzato appieno.

4. La raccolta di dati ed altre informazioni relative al lavoratore disoccupato e, in particolare, i curriculum vitae (CV) è fatta da diversi operatori del mercato del lavoro, sia pubblici sia privati, senza uno standard comune né collegamenti tra di loro con la conseguenza che chi cerca lavoro produce immani copie del proprio curriculum facendone quasi un volantaggio!

La suddetta attività è attualmente demandata ai Cpi che si trovano, quasi sempre, a trattare gli stessi soggetti "presi in carico" da altri enti con servizi di orientamento già erogati generando anche un senso di "fastidio" agli interessati che, nel migliore dei casi, si interrogano sulla funzione degli stessi Centri per l'impiego.

5. I servizi rivolti ai soggetti svantaggiati dovrebbero costituire il "fulcro" dell'intervento pubblico in materia di collocamento dei lavoratori, in quanto rivolti a coloro che sono ritenuti meritevoli di una specifica tutela.

Tra costoro rientrano i soggetti espulsi dal mercato del lavoro, che, in quanto percettori di sostegni al reddito, devono godere di servizi di orientamento e riqualificazione.

Lo stesso lavoratore si trova a ricevere continuamente servizi di accoglienza/orientamento e/o riqualificazione, esclusivamente per conservare lo status di percettore di sostegno sociale senza una reale prospettiva di ritorno sul mercato del lavoro, almeno tramite quel canale!

Altro importante tema riguarda l'impiego mirato dei lavoratori diversamente abili.

Al riguardo, si dovrebbe procedere alla ridefinizione degli obiettivi da conseguire, non trascurando né la maggiore informatizzazione delle procedure di assunzione e delle convenzioni d'impiego né l'introduzione di meccanismi automatici di riconoscimento *reciproco* delle agevolazioni per l'assunzione di disabili, anche per evitare discriminazioni tra Regioni, in base al finanziamento o meno degli incentivi per l'assunzione di tali lavoratori (Cfr. ad es. legge 68/1999).

CAPITOLO 5**L'orientamento qualificato, in un contesto di risorse ridotte**

L'attuale condizione organica dei servizi per l'impiego non ha, nella generalità dei casi, le competenze professionali per gestire informazioni dettagliate e tecniche sui percorsi possibili, soprattutto in materia di avvio di impresa.

A tal fine le strutture pubbliche periferiche, centri per l'impiego, al loro interno dovranno dotarsi (anche attraverso specifici percorsi formativi) di personale specializzato che sia in grado, da una parte, di supportare i lavoratori privi di occupazione e, dall'altra, di interfacciarsi con le aziende e con gli operatori delle aziende stesse, tra questi ovviamente i professionisti quali i Commercialisti, al fine di creare la rete di interscambio delle informazioni e opportunità lavorative che, ad oggi, in poche realtà si sono realizzate.

Da qui la proposta di convenzioni con gli Ordini Professionali (esperienza già avviata in Campania), che potrebbero supportare, grazie alle loro competenze specifiche, i Cpi per la diffusione degli strumenti messi a disposizione dalle normative vigenti.

Lo stesso dicasi per le informazioni su "incentivi e agevolazioni" alle imprese e su tutti gli altri percorsi che i Cpi dovrebbero proporre:

- un'offerta di lavoro, eventualmente accompagnata da un bonus occupazionale per l'impresa;
- un'offerta di apprendistato, anche all'estero;
- un tirocinio, eventualmente accompagnato da una borsa di tirocinio;
- un'esperienza di servizio civile (con relativa borsa);
- l'inserimento in programmi di mobilità transnazionale;
- l'inserimento o reinserimento in un percorso di formazione o istruzione per
- completare gli studi o specializzarsi professionalmente;
- l'accompagnamento in un percorso di avvio d'impresa.

Gli operatori privati già da tempo di stanno attivando per reclutare tra le loro risorse umane professionisti che garantiscano una buona informazione di sistema.

CAPITOLO 6**Il fallimento del click day**

Lo strumento del *click day*, che dovrebbe favorire la libera gestione del potenziale incrocio domanda/offerta di lavoro, non funziona per il semplice fatto che il giovane che si presenta al Cpi deve poter ricevere un servizio a supporto della eventuale richiesta di contatto ricevuto dal potenziale datore di lavoro e non rivivere una vecchia funzione di "collocamento" non desiderato dalle aziende.

Una volta intrapreso il percorso per l'inserimento lavorativo il datore di lavoro deve poter sempre fare richiesta di bonus o altro tipo di intervento economico, ovviamente, ricorrendone le condizioni previste dalla legge, tra cui la c.d. regolarità contributiva.

Si ritiene, inoltre, che anche i giovani studenti debbano avere le stesse opportunità dei giovani non studenti, considerato che coloro che intraprendono un percorso di studi universitari non sempre sono fortemente motivati e comunque orientati in maniera definitiva.

A tal fine si potrebbe creare un sistema immediato di registrazione *on line* al compimento dei 18 anni attraverso il sistema scolastico stesso (o a completamento del percorso di studi di primo grado) per evitare che i giovani, che intraprendono un corso di studi universitari, rimangano esclusi dai sistemi di inserimento nel mondo del lavoro per non aver maturato i requisiti di anzianità di disoccupazione previsti per alcune agevolazioni (ma su questo punto è necessaria una razionalizzazione e semplificazione del sistema degli incentivi per non continuare a mantenere i "privilegi" dello status di lunga disoccupazione)

CONCLUSIONI

I Commercialisti, che da sempre operano sul mercato del lavoro sia assistendo i datori di lavoro che svolgendo una funzione di raccordo tra scuola e lavoro, sono disponibili, nei confronti delle istituzioni pubbliche, a dare il loro contributo per trovare soluzioni adeguate ai problemi che, attualmente, non consentono alla domanda ed all'offerta di lavoro di incontrarsi convenientemente.

La presente relazione è stata redatta dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, area "COMMERCIALISTI DEL LAVORO", in collaborazione con il Gruppo ODCEC "AREA LAVORO".

ALLEGATO 2



Audizione UPI

**presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)
Camera dei Deputati**

**“Indagine conoscitiva sul la gestione dei servizi per il mercato
del lavoro e sul ruolo degli operatori pubblici e privati”**

Roma, 24 settembre ore 14.30

1. Mercato del lavoro e politiche pubbliche

Il tema della creazione dell'occupazione costituisce il problema di fondo del nostro paese. Appare evidente, in ogni caso, come il buon funzionamento del mercato del lavoro costituisca una premessa importante anche per la creazione di nuovi posti di lavoro. Infatti, gli interventi ed i servizi che consentono al mercato del lavoro di funzionare favoriscono la promozione delle competenze richieste dalle imprese e l'incontro tra domanda ed offerta.

Un mercato del lavoro che prepara, promuove ed inserisce al lavoro le competenze richieste dalle imprese costituisce un fattore pregiudiziale alla creazione di nuovo lavoro ed allo sviluppo di opportunità.

Un mercato del lavoro che funziona si appoggia in Europa su due leve :

- a) Una efficace distribuzione di poteri e responsabilità tra le istituzioni che intervengono sull'economia del territorio, con attenzione alla promozione di reti ed al sostegno di interventi per la formazione ed il lavoro;
- b) Una capillare rete di servizi per il lavoro, in grado di promuovere le politiche attive e gli interventi per l'orientamento e l'inserimento al lavoro.

A più di dieci anni dall'avvio della strategia europea per il welfare to work appare evidente come i paesi con il migliore dato occupazionale e che hanno risposto in modo più efficace alla attuale situazione di crisi sono quelli in cui il mercato del lavoro funziona meglio.

L'Italia deve recuperare un forte ritardo rispetto alle politiche del lavoro risolvendo alcune gravi anomalie rispetto ai paesi europei più avanzati, adeguando agli standard europei la quota della spesa per politiche attive e servizi per il lavoro rispetto alla spesa per politiche passive, i trattamenti di disoccupazione, che resta superiore ai due terzi sul totale. Si tratta di un adeguamento quantitativo e qualitativo, che richiede di intervenire su un sistema in cui gli interventi per il funzionamento del mercato del lavoro sono complessivamente inadeguati, sia per la scarsità di risorse investite negli anni che per l'insufficiente funzionamento delle regole, delle responsabilità e delle funzioni attribuite. Il mercato del lavoro italiano non funziona e senza un mercato del lavoro che funzioni non è possibile determinare le condizioni per l'incremento dell'occupazione. Il mancato funzionamento delle istituzioni del mercato del lavoro, nonostante i diversi interventi di riforma degli ultimi anni, determina come conseguenza una scarsa incidenza degli incentivi alle imprese e delle misure introdotte per favorire le assunzioni attraverso una maggiore flessibilità in entrata. Il mix tra incentivi fiscali alle assunzioni e flessibilità non è efficace se non è accompagnato da misure di politica attiva che favoriscano l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Le misure in questo senso indicate nel ddl Jobs Act colgono questa necessità, ma scontano la discrasia di una tempistica in cui gli incentivi e la flessibilità per le imprese sono già previsti dalla legge e disponibili, il Programma Garanzia giovani è stato attivato da poco attraverso una strumentazione carente e complessivamente inadeguata, le riforme del mercato del lavoro saranno promosse solo nei prossimi mesi e non prima di fine anno.

Le decisioni da prendere devono necessariamente tener conto di una lucida ed oggettiva valutazione di come alcune scelte di fondo delle riforme del mercato del lavoro italiano degli ultimi anni non abbiano funzionato. In particolare, non hanno funzionato le scelte o le

mancate scelte che hanno segnato una differenza con il resto dell'Europa più avanzata. Paghiamo il prezzo delle scelte non allineate all'Europa.

Sono mancate rispetto al modello europeo per far funzionare il nostro mercato del lavoro:

- a) L'attribuzione nella Costituzione del diritto-dovere alla tutela per chi ha perso il lavoro attraverso un intervento di attivazione e reimpiego come competenza in primo luogo dello Stato (art 117 Cost.) in quanto fondamentale diritto di cittadinanza;
- b) La garanzia dell'obbligo della condizionalità tra l'erogazione del sussidio di disoccupazione e la partecipazione ad una iniziativa di reimpiego ed attivazione seguita dai servizi per il lavoro;
- c) La presenza di incisivi programmi nazionali di riferimento per garantire la condizionalità, in quanto ben il 96 % delle risorse FSE sono attribuite alle regioni, con un capacità e qualità della spesa non sempre adeguata e che non hanno garantito la condizionalità tra politiche passive ed attive;
- d) Un sistema nazionale per il lavoro ed una agenzia nazionale di riferimento per coordinare e promuovere i servizi e le politiche del lavoro sulla base di standard nazionali condivisi;
- e) Le risorse per i servizi pubblici per l'impiego, per i quali l'anno scorso in Italia si è speso in media 75 euro per disoccupato (dati Eurostat) contro i 1700 della Germania ed i 1400 della Francia ed in cui in Italia lavorano 8500 orientatori ed operatori, contro i 70.000 della Francia ed i 90.000 della Germania;
- f) L'accreditamento delle agenzie private, previsto dalla Legge Biagi ma non ancora attuato in molte regioni italiane e soprattutto attuato sulla base di standard e regole tra loro diverse;
- g) La remunerazione dei servizi del lavoro competenti in base al risultato, sia pubblici che privati, che in Italia non è una regola condivisa e presente, mentre nel resto d'Europa l'ammontare degli incentivi per il lavoro che viene destinata a remunerare i risultati, soprattutto l'incontro tra domanda ed offerta, supera in media il 30 per cento sul totale delle risorse per incentivare il lavoro.

Se questi sono i limiti di fondo che impediscono al nostro mercato del lavoro di funzionare (siamo al 24 posto sui 27 paesi europei per efficienza dei sistemi del lavoro, dato Commissione Europea) è evidente come l'intervento del Jobs Act e delle riforme del Governo Renzi debba comprendere tutti questi interventi e non solo una parte, per evitare di determinare le conseguenze delle due precedenti leggi di riforma. La Legge Biagi e la Legge Fornero non hanno prodotto i risultati sperati per l'incapacità di tenere insieme nel merito e nei tempi interventi per la flessibilità, la formazione, gli incentivi, gli ammortizzatori ed i servizi in quadro completo ed attuato realmente e contestualmente. Le riforme fatte per parti e tempi distinti non funzionano.

2. Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego e il ritardo italiano

Come è noto, *il sistema italiano dei servizi per il lavoro è il meno finanziato e sostenuto d'Europa*: la spesa media annua francese in servizi per ogni persona che cerca lavoro è di 1400 euro, quella tedesca di 1700 euro, quella italiana di 74 euro (dati Eurostat). Abbiamo un orientatore ogni 200 disoccupati, contro il dato tedesco di uno ogni 30 e quello francese di uno ogni 50 (dati Eurostat Ministero del Lavoro). Abbiamo investito dieci volte meno la media europea.

La spesa italiana per servizi e politiche attive del lavoro nel 2013 è stata il venti per cento sul totale delle risorse nazionali per politiche del lavoro, rispetto alla media europea che è intorno al 45 per cento (Dati Eurostat ed Istat).

Il sistema italiano di politiche per il lavoro resta ancora nei suoi aspetti fondamentali di tipo assistenziale: se consideriamo la spesa del 2013, su trenta miliardi di euro circa venti sono andati in trattamenti di disoccupazione (assistenza al disoccupato) e sei miliardi in sgravi od incentivi alle imprese (assistenza alle imprese) (dati Istat e Ministero del Lavoro) .

Un modello che deve essere cambiato, tenendo conto di questi aspetti :

- **senza l'obbligo della condizionalità** tra l'erogazione del sussidio di disoccupazione – politica passiva (ASPI) e la partecipazione ad interventi di attivazione al lavoro, il **ruolo dei servizi per il lavoro resta nei fatti poco rilevante**, perché senza obbligo non si determina la necessità di connettere l'accesso ai servizi all'erogazione degli interventi di attivazione;
- **nei sistemi europei l'erogazione dell'indennità di politica passiva, il sussidio, poiché è condizionata all'attivazione, viene effettuata dal servizio per l'impiego, mentre da noi l'INPS eroga l'indennità e può persino registrata la disponibilità al lavoro del disoccupato;**
- **nei sistemi europei i servizi per il lavoro sono sostenuti anche attraverso una quota di remunerazione a risultato**, come incentivo erogato rispetto al servizio promosso, soprattutto se si tratta di incontro tra domanda ed offerta, mentre questo non è previsto in Italia come regola nazionale e come forma di sostegno alla promozione del ruolo dei servizi per l'attivazione al lavoro.

Dal confronto tra l'Italia ed il resto d'Europa emerge con chiarezza questa differenza di fondo: l'ordine di grandezza è talmente enorme che coglie l'assenza in questi anni nella politica e nelle decisioni della centralità del finanziamento all'occupazione e del sostegno al reimpiego, mentre sono prevalse di fatto politiche assistenziali ed esclusivamente risarcitorie.

Nel momento dell'avvio della crisi i paesi europei più avanzati, con un migliore funzionamento del mercato del lavoro, hanno aumentato in generale gli investimenti in

sviluppo umano ed in particolare la funzione dei servizi per l'impiego. L'Italia ha fatto il contrario : una diminuzione dell'investimento nei servizi per l'impiego di circa il trenta per cento in sei anni, a cui si affianca un inadeguato stanziamento per politiche attive, che sono state peraltro spese poco e male (come riportato dai documenti della Commissione Europea) per la fragilità del sistema dei servizi a cui le politiche attive si appoggiano. Il trasferimento di nove miliardi di Fondo sociale europeo dalla spesa per l'attivazione dei giovani e dei disoccupati al finanziamento degli ammortizzatori in deroga ha dato il colpo di grazia al sistema.

Il programma Garanzia giovani si appoggia su strumenti di estrema debolezza: in questi anni le regioni italiane ed il Governo hanno sostanzialmente disinvestito su un sistema che negli altri paesi ha assunto un ruolo determinante.

In questi anni i servizi per l'impiego si sono trovati ad affrontare una enorme crisi del lavoro, che ha riguardato soprattutto i giovani con :

- personale e risorse inadeguate
- scarso supporto da parte del Ministero del lavoro
- difficoltà di accesso alle misure di politica attiva
- sistemi regionali di riferimento del tutto diversi per la promozione dell'attivazione al lavoro dei disoccupati e della formazione professionale.

Spese per le politiche del lavoro in alcuni paesi europei (milioni di euro), 2011

Paese	Spese per servizi	Spese per politiche attive	Spese per politiche passive	Totale
	Personale e strutture	Formazione, incentivi, sgravi	Sussidi disoccupazione	
Belgium*	773,4	4.474,5	8.051,1	13.299,0
Denmark	1.306,2	3.829,6	3.956,7	9.092,4
Germany	8.872,9	11.636,7	26.668,5	47.178,1
Greece*	23,9	498,0	1.613,6	2.135,5
Spain*	1.319,5	7.146,4	33.014,5	41.480,4
France*	5.866,0	16.086,3	28.184,0	50.136,3
Italy	500,8	4.845,3	21.540,6	26.886,7
Netherlands	2.233,6	4.191,4	9.832,1	16.257,1
Austria	556,7	1.708,8	3.848,5	6.113,9
Sweden	956,3	3.103,5	2.433,3	6.493,1
United Kingdom**	5.419,8	634,9	5.126,0	11.180,8

Fonte: Eurostat - LMP database. * 2010 **2009

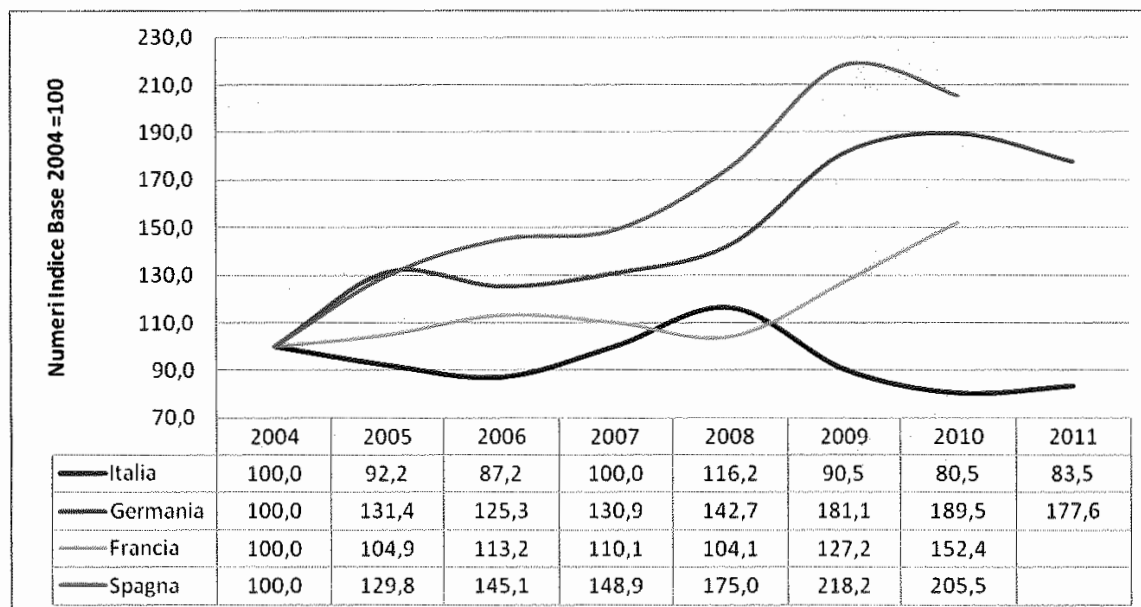
	Personale PES (2006-2007)	Personale PES (2011) (a)	Disoccupati registrati a un PES (2010) (b)	Disoccupato registrato a un PES per operatore PES (2010)	Disoccupati + inattivi disponibili a lavorare (15-74 anni) (2011)	Disoccupati + inattivi disponibili a lavorare per operatore PES	Neet (15-24 anni)	Neet per operatore
Spagna	7.996	11.331	4.060.756	358,4	5.959.600	526,0	860.326	76
Italia	9.989	7.589	1.387.686	182,9	5.005.200	689,5	1.272.324	168
Portogallo	3.839	4.019	558.638	139,0	878.100	218,5	159.090	40
Belgio	6.470	9.835	469.629	47,8	455.300	46,3	163.110	17
Finlandia	3.700	2.700	264.813	98,1	308.800	114,4	55.152	20
Olanda	5.633	19.317	489.800	25,4	674.600	34,9	86.980	5
Germania	74.099	115.000	3.238.421	28,2	3.091.900	26,9	690.089	6
Irlanda	2.240	1.882	441.689	234,7	360.600	191,6	103.486	55
Francia	28.459	49.400	2.679.778	54,2	2.917.500	59,1	903.886	18
Austria	4.348	5.413	250.782	46,3	320.200	59,2	64.415	12
Svezia	10.248	10.800	231.313	21,4	499.600	46,3	96.665	9
Regno Unito	67.110	77.722	1.473.040	19,0	3.305.500	42,5	1.084.356	14
Danimarca	6.400	2.500	137.910	55,2	296.000	118,4	46.207	18

(a) Il numero del personale dei Cpi italiani si riferisce alla rilevazione del primo semestre del 2012. I dati per la Spagna comprendono solo la struttura centrale e la Catalogna

(b) Nel database Eurostat relativo agli *Unemployed registered with Public Employment Service* non sono disponibili i dati sull'Italia. È stato inserito il numero dei disoccupati e degli inattivi disponibili a lavorare che si sono rivolti a un Cpi da meno di un anno (Istat)

Fonti: documenti dei PES nazionali; Eurostat (*Labour market policy LMP* e *Labour Force Survey*) e Istat (Indagine sulle forze di lavoro)

Va soprattutto stigmatizzata la scelta di disinvestire sul sistema della promozione e dell'attivazione al lavoro, come si evince dalla successiva tabella, in controtendenza con il resto d'Europa. Questo aspetto è una concausa determinante della grave crisi occupazionale italiana, che non appare adeguatamente considerata per l'abitudine presente in Italia a sottovalutare il funzionamento del mercato del lavoro come aspetto determinante per la promozione del lavoro.



La curva rappresenta l'investimento in servizi per il lavoro. Si evince dal grafico come l'Italia abbia ridotto gli investimenti di circa il trenta cinque per cento proprio mentre gli altri paesi europei facevano il contrario : le conseguenze sono evidenti e mostrano un paese che si è organizzato, per finanziare la disoccupazione e non l'occupazione.

La responsabilità principale di questa strategia è del Governo e delle Regioni, che hanno dimostrato peraltro una inadeguata capacità di regia dei sistemi di politica attiva, preferendo perpetuare modelli attenti più alle esigenze dei soggetti intermediari dei fondi che dei disoccupati.

La presenza di venti diversi modelli regionali di promozione delle politiche attive, la debole funzione di Italialavoro, l'assenza del principio della condizionalità tra politiche attive e passive e la mancanza persino di LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI, ha reso il sistema dei servizi per il lavoro italiano del tutto inadeguato ed in difficoltà nella capacità di erogazione delle politiche attive residue. Questa situazione comune presenta notevoli ed interessanti eccezioni, come da allegato, che si sono rese possibili grazie all'attenzione di alcune province, alla caparbietà di alcuni territori ed alla lungimiranza di alcune limitate aree del paese. In ogni caso va segnalato come l'assenza di un presidio di riferimento per i servizi per l'impiego abbia portato nel Centro Sud ad una limitata capacità di spesa dei fondi europei per i disoccupati, che alcune regioni si trovano oggi a dover restituire. Il ruolo dei servizi privati accreditati, per alcuni anni ritenuto una sorta di rimedio all'inefficienza del sistema pubblico, mostra come i soggetti privati :

- a) In ogni paese europeo hanno un ruolo attivo ed importante se collegati ad una adeguata capacità del soggetto pubblico di organizzare la rete territoriale dei servizi per il lavoro (come affermato dalle stesse organizzazioni di rappresentanza delle agenzie private)
- b) Possono investire ed accrescere la loro funzione e si definisce una forma di remunerazione a risultato per le prestazioni erogate, che incentivi l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro (attualmente prevista solo da Garanzia giovani ed in regione Lombardia).

Appare quindi necessario stabilire un intervento di riforma che preveda questi passaggi di fondo:

- 1) Definizione di risorse standard e sistemi di remunerazione a risultato delle prestazioni;
- 2) Previsione di un sistema di governance adeguato ed in grado di riaffermare il diritto-dovere per ogni disoccupato ad accedere ad interventi di reimpiego.

3. Il rafforzamento dei servizi per l'impiego: una riforma necessaria

In questo contesto è prioritario che lo Stato recuperi la capacità di definire standard, riferimenti e funzioni di coordinamento dei servizi per l'impiego ed anche degli stessi centri provinciali per l'impiego. Si rende necessaria dunque l'attribuzione allo Stato di una funzione di programmazione di azioni nazionali attraverso i PON, come avviene in ogni Paese europeo, per assicurare le azioni di supporto al raggiungimento degli standard e dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi per l'impiego ed inoltre per poter garantire programmi standard di riferimento sulle diverse condizioni della disoccupazione e dell'inoccupazione, sul modello della Garanzia Giovani. Infatti la quota minima di risorse dei Fondi europei che lo Stato aveva riservato a sé non ha consentito in questi anni di promuovere un sistema nazionale per il lavoro e la funzione dell'agenzia tecnica del Governo ItaliaLavoro è stata limitata. Questa assenza ha diviso tra loro ancora di più i territori, penalizzando la stessa competitività. Uno Stato che deve recuperare questa capacità deve avere strutture e risorse per il lavoro maggiori ed una diversa capacità di controllo e verifica dei sistemi ed interventi regionali.

In questo senso la previsione contenuta nel ddl "Jobs Act" di una Agenzia nazionale di riferimento che promuova, coordini, verifichi, valuti ed affianchi i territori è utile e necessaria, anche se questa non può eliminare del tutto le responsabilità dirette dell'ente territoriale più prossimo all'erogazione del servizio, e cioè dell'area vasta metropolitana (città metropolitana) e provinciale.

Prevedere che allo Stato, per il tramite dell'Agenzia nazionale, competa la gestione dei centri per l'impiego, non appare coerente con il principio costituzionale di prossimità dei servizi né funzionale ad un rinnovato assetto del mercato del lavoro in quanto, a differenza delle politiche passive erogate dall'INPS, le politiche attive richiedono servizi che conoscano e rispondano al territorio ed alle sue peculiarità e potenzialità e che riconoscano le diversità e specificità delle persone e delle imprese sul territorio.

L'Agenzia nazionale deve dunque: coordinare i servizi per l'impiego, promuovere standard e livelli essenziali delle prestazioni, garantire e promuovere i programmi nazionali e le azioni di sistema di politica attiva, coordinare i diversi livelli nei progetti, svolgere azioni sussidiarie ed assistenza ai territori in difficoltà mentre non deve coordinare agenzie regionali, inutili rispetto al modello proposto, ma i territori, le istituzioni del mercato del lavoro ed i servizi preposti.

Senza risorse e competenze dirette sulla programmazione delle azioni di sistema delle politiche attive l'Agenzia nazionale risulterebbe del tutto inutile, così come appare improprio ed inesistente in Europa lo schema che vede una Agenzia nazionale gestire politiche attive programmate da altri soggetti.

Rispetto alle proposte regionali di attribuzione alle stesse Regioni dei Centri per l'impiego e della costituzione per questo motivo di specifiche agenzie regionali, ribadiamo la nostra

contrarietà. Alle Regioni come è noto competono le funzioni in materia di lavoro e formazione e la relativa programmazione.

Le Regioni gestiscono oggi risorse di FSE e FESR per più del 90%, ma non hanno dimostrato una adeguata capacità e di spesa come risulta da vari documenti dei governi italiani sulla riprogrammazione delle risorse.

I risultati in termini di efficacia dei sistemi regionali sono problematici, e hanno disatteso le aspettative come evidenzia il *rapporto RCI sulla competitività dei sistemi regionali della Commissione Europea per il 2013*. In questo senso non appare opportuno attribuire alle Regioni anche la gestione diretta dei centri per l'impiego.

Inoltre l'ipotesi di una regionalizzazione dei servizi per l'impiego nei sistemi regionali che vedono la complementarità tra pubblico e privato (attraverso l'accreditamento degli operatori privati che concorrono con il pubblico su alcuni bandi) farebbe venir meno la necessaria terzietà nell'erogazione dei fondi rispetto all'ente che programma e finanzia gli interventi. Appare in ogni caso importante segnalare come **dai riscontri statistici effettuati su alcuni sistemi territoriali del lavoro la percentuale di occupabilità e di inserimento al lavoro tra i disoccupati che hanno avuto servizi di orientamento e di accompagnamento al lavoro dai centri per l'impiego appare superiore per una cifra tra il 6 ed il 15 per cento rispetto ai disoccupati che non hanno utilizzato i centri per l'impiego. In una situazione di sostanziale disinvestimento ed in parte di abbandono del sistema questi dati testimoniano la necessità di un presidio pubblico territoriale di riferimento per il lavoro.**

4. La proposta di Upi ed Anci per una nuova governance dei servizi per il lavoro

Oggi come è noto la gestione dei centri per l'impiego, in base alla legislazione vigente statale e regionale, è allocata in tutto il territorio nazionale a livello provinciale, ad eccezione della Regione Sicilia in cui questa funzione è rimasta in capo all'amministrazione regionale. I servizi per il lavoro sono infatti una funzione chiaramente di area vasta.

La riforma degli enti locali prevista dalla legge cosiddetta "Delrio" n.56/2014 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" prevede che a livello di area vasta, accanto alle Province siano istituite le Città metropolitane, come previsto nell'articolo 114 della Costituzione. Sono allocate a questo livello alcune funzioni fondamentali ed è lasciata alla legislazione statale e regionale la scelta di allocare ulteriori funzioni amministrative come avviene nella legislazione vigente. Al fine di favorire una più stretta collaborazione nell'azione di governo locale è inoltre previsto che le Province e le Città metropolitane siano enti di secondo grado, con organi di governo eletti dagli amministratori comunali.

L'Ance e l'Unione delle Province d'Italia, vista l'attuale collocazione dei centri per l'impiego a livello di area vasta e considerata l'importanza dei servizi per il lavoro,

soprattutto nella prospettiva di un rilancio delle politiche a favore dell'occupazione giovanile, ritiene essenziale garantire il **mantenimento dei centri per l'impiego come presidio pubblico territoriale di area vasta** sul mercato del lavoro al “nuovo” livello provinciale e metropolitano, in quanto snodo di erogazione del servizio amministrativo del collocamento e delle politiche attive del lavoro (nazionali e regionali).

L'esperienza più che decennale delle Province nei sistemi territoriali ci porta ad affermare, come peraltro già evidenziato in documenti ed incontri ufficiali, come il modello di governance nazionale del mercato del lavoro che appare più efficace consista in un sistema in cui le **Città metropolitane e le nuove Province (enti di area vasta)**:

- a) *erogano gli interventi diretti alle persona ed alle imprese sul territorio attraverso la rete dei centri per l'impiego ed altri eventuali sportelli pubblici mirati;*
- b) *partecipano ai programmi nazionali e regionali di politica attiva e determinano dal punto di vista organizzativo la loro connessione con l'attività dei servizi per l'impiego;*
- c) *promuovono gli interventi informativi ed orientativi presso le scuole di loro competenza;*
- d) *gestiscono gli adempimenti amministrativi ed alimentano attraverso i centri per l'impiego la tenuta dello status di disoccupazione e delle comunicazioni obbligatorie le banche dati delle regioni ed i relativi sistemi informativi;*
- e) *definiscono i percorsi integrati di inclusione sociale attraverso il lavoro per le categorie svantaggiate ed a rischio di povertà.*

Allo **Stato** andrebbero confermate le competenze attuali a cui aggiungere :

- a) Il controllo di una quota di risorse derivanti dal Fondo sociale europeo per promuovere politiche attive attraverso azioni di sistema e programmi nazionali;
- b) La definizione, costruzione e mantenimento di un sistema informativo integrato con INPS su politiche attive e passive , disponibile in tutti i punti di accesso ai servizi per il lavoro;
- c) Il controllo di un' agenzia nazionale del lavoro, che promuove e coordina le azioni di sistema ed i programmi nazionali di politica attiva ed interviene per regolare ed assistere i centri per l'impiego rispetto ai livelli di qualità delle prestazioni che opera sul territorio attraverso sedi regionali. Negli organi direttivi della agenzia devono essere presenti anche le Regioni e gli Enti locali.

Stato e Regioni insieme dovrebbero:

- d) definire la regolazione del sistema della condizionalità tra politica passiva e la partecipazione ai programmi obbligatori di politica attiva;
- e) definire l'accreditamento dei soggetti privati sulla base di standard uniformi tra le regioni;

- f) definire la remunerazione dei servizi avanzati per il lavoro, pagati a voucher resi disponibili per il disoccupato e parte del diritto-dovere all'inserimento lavorativo;
- g) alimentare le banche dati sulle opportunità di impiego e le politiche attive;
- h) verificare gli standard effettivi dei servizi accreditati;
- i) verificare e garantire la corrispondenza tra i fabbisogni professionali delle imprese rilevati e l'effettiva offerta formativa disponibile ;
- j) gestire i sistemi e le reti dell'orientamento ed apprendimento permanente;
- k) concorrere con premialità nella programmazione di una quota del 20 per cento del Fondo sociale europeo, data a premialità tra Stato e regioni sulla base dei risultati dei programmi.

Le Regioni dovrebbero:

- a) programmare una quota consistente dei fondi europei, definendo programmi di politica attiva avanzati, legati in particolare alle condizioni del territorio ed alla prevenzione dal rischio delle crisi;
- b) gestire le task force di intervento sulle crisi e programmano le relative azioni nel rapporto tra incentivi e fondi;
- c) alimentare le banche dati sulle opportunità di impiego e di politica attiva, sulla base delle informazioni rilevate dagli osservatori del mercato del lavoro e tramite i dati forniti dagli operatori accreditati.

ALLEGATO 1 - L'investimento per lo sviluppo umano (dati OCSE 2013)

	ITALIA	GERMANIA	FRANCIA
SPESA PER POLITICHE DEL LAVORO	27 MILIARDI DI EURO	47 MILIARDI DI EURO	50 MILIARDI DI EURO
SPESA PER POLITICHE ATTIVE	5 MILIARDI DI EURO	12 MILIARDI DI EURO	16 MILIARDI DI EURO
SPESA PER SERVIZI PER L'IMPIEGO	500 MILIONI DI EURO	9 MILIARDI DI EURO	6 MILIARDI DI EURO
SPESA PER SERVIZI PER L'IMPIEGO PER OGNI DISOCCUPATO	74 EURO	1.700 EURO	1.400 EURO
n. ORIENTATORI PER DISOCCUPATO	UNO OGNI 200 DISOCCUPATI	UNO OGNI 30 DISOCCUPATI	UNO OGNI 50 DISOCCUPATI
VARIAZIONE DELLA SPESA PER ATTIVAZIONE AL LAVORO 2007-2012	-30%	+ 35%	+ 40%
SPESA PUBBLICA PER ISTRUZIONE	67 MILIARDI DI EURO	110 MILIARDI DI EURO	121 MILIARDI DI EURO
VARIAZIONE NEL DECENNIO DELLA SPESA PER ISTRUZIONE	INVARIATA	+ 25%	+ 20%
POSIZIONE (classifica Onu indice sviluppo umano)	25° posto (17° nel 2007)	5° posto (21° nel 2007)	20° posto (16° nel 2007)

Risultati- dati di sintesi

GIOVANI OCCUPATI : ITALIA 28 %, FRANCIA 35 %, GERMANIA 36 %

GIOVANI CHE STUDIANO E LAVORANO : ITALIA 4 %, FRANCIA 9 %, GERMANIA 22 %

ABBANDONO DEI PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE : ITALIA 18 % FRANCIA 12 %
GERMANIA 10 %

TASSO DI OCCUPAZIONE : ITALIA 58 % FRANCIA 68 % GERMANIA 73 %

POPOLAZIONE A RISCHIO POVERTA' : ITALIA 30 % FRANCIA 22 % GERMANIA 23 %

ALLEGATO 2 – Le Province e i CPI , alcune buone pratiche di riferimento**ALCUNI ESEMPI DI INIZIATIVE CHE STANNO FUNZIONANDO TRAMITE I CENTRI PER L'IMPIEGO**NOTE REGIONE LOMBARDIA

Si tratta di interventi rivolti a diverse condizioni della disoccupazione giovanile attivati negli anni scorsi e recentemente rivisti e coordinati nello strumento della dote unica. L'incentivo alle imprese che assumono giovani fino a 29 anni di età ha un valore massimo di 3000 euro per i giovani con contratto di lavoro subordinato di almeno 12 mesi e di 8000 euro per l'assunzione con contratti a tempo indeterminato. E' gestito dai servizi pubblici o privati accreditati od autorizzati. E' uno strumento automatico, a disposizione del disoccupato in ragione della sua condizione personale, verificata dal servizio a cui si rivolge.

PROVINCIA DI MILANO JOB MATCHPOINT

Attività periodica di orientamento, preselezione ed incontro tra i giovani e le imprese della Provincia di Milano con la collaborazione di Città dei mestieri. Cinque edizioni sul territorio provinciale, con circa 800 opportunità di impiego complessive, alcune centinaia di imprese coinvolte, decine di migliaia di giovani contattati a cui è stato esaminato il curriculum (circa 4000 per ogni evento) e più di 1000 giovani in media convocati al colloquio di preselezione, numero che supererà i 7000 al termine delle cinque iniziative, previsto nel 2014. L'esito occupazionale medio, ossia le assunzioni determinate dall'esito del colloquio, è per ora intorno al 30 per cento. L'intervento prevede una collaborazione operativa tra servizi pubblici e privati.

CARTA ILA E GIOVANISI' REGIONE TOSCANA

La Carta di credito formativa ILA è un bonus gratuito che consente di partecipare ad iniziative formative e di migliorare la propria occupabilità a cui è collegato un tirocinio. ILA risponde all'esigenza del beneficiario di elaborare un progetto formativo individuale d'intesa con il Centro per l'impiego; il beneficiario può valutare e scegliere l'offerta formativa in ambito regionale o nel caso motivare l'eventuale scelta fuori regione; è uno strumento flessibile che prevede una carta di credito prepagata presso un istituto bancario prescelto. L'importo di euro 500 è ricaricabile fino ad un massimo di 2.500 euro da spendere per percorsi formativi per un periodo massimo di due anni.

Il programma giovaniSi, avviato nel 2011, è un sistema di politiche attive con iniziative ed incentivi a disposizione del giovane per migliorare la propria condizione occupazionale, che comprende anche interventi per il sostegno all'autoimpiego e borse di studio all'estero.

Sono interventi che vengono erogati tramite i centri per l'impiego delle province toscane e per i quali sono stati stanziati circa 300 milioni di euro.

PROGETTI PROVINCIA DI TORINO E REGIONE PIEMONTE

PROGETTO YESME. Si tratta di un progetto europeo Progress che finanzia l'occupabilità e la mobilità dei giovani in Europa. La partnership del progetto coinvolge la Provincia di Torino, Confcooperative ed altri enti. L'intervento prevede tirocini, laboratori, interventi nell'ambito del servizio civile. Il giovane viene affiancato da un orientatore nel suo percorso e nella scelta.

PROGETTO TIROCINI. Prevede l'affiancamento da parte di un orientatore del centro per l'impiego del giovane in tirocinio presso l'impresa, a fronte di una iniziativa di orientamento e di selezione del giovane e dell'impresa a cui è avviato. I centri per l'impiego della Provincia di Torino effettuano circa 6500 tirocini ogni anno e la percentuale di inserimento al lavoro dei giovani tirocinanti è superiore al 60 per cento.

PROVINCIA DI PORDENONE : WORKEXPERIENCES

Si tratta di percorsi mirati di inserimento formativo al lavoro, alternativi allo strumento dei tirocini, utilizzati con successo in diverse province, ma non ancora diventata una modalità ordinaria di inserimento formativo al lavoro. L'esperienza della work experience è propedeutica ad un successivo inserimento, che può essere con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato od indeterminato, con apprendistato, lavoro intermittente, rapporto in somministrazione od anche con contratto di collaborazione a progetto. L'intervento prevede una spesa per erogare l'indennità agli allievi e per sostenere le misure di accompagnamento presso le imprese. L'intervento ha avuto nel periodo 2010-2013 particolare successo, con 773 work experiences attivate per il collocamento ordinario e circa 110 per il collocamento mirato. Il tasso di successo è pari al 61 per cento, con assunzione di 433 lavoratori dal collocamento ordinario e 51 dal mirato: un successo che rende questo strumento di particolare interesse, da confermare e da rendere strutturato come misura fondamentale di politica attiva per l'inserimento formativo al lavoro.

REGIONE CALABRIA PROVINCIA DI CATANZARO

Incentivo per la stabilizzazione : attuazione dell'incentivo regionale destinato a sostenere la trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato o a collaborazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. L'intervento è stato avviato nei mesi scorsi e sta determinando un interessante coinvolgimento delle imprese, che lo stanno usando per stabilizzare i lavoratori precari in modo significativo.

E Labora: fiera del lavoro annuale con attività di orientamento, preselezione ed inserimento nelle imprese. Si tratta di una iniziativa promossa dalla Provincia di Catanzaro, in tre edizioni, nell'ambito di un rapporto tra servizi pubblici e privati. L'esito occupazionale della preselezione, che coinvolge circa 2000 giovani ad evento, è intorno al 30 per cento di giovani assunti a seguito del colloquio.

PROVINCIA DI TERNI. WORKEXPERIENCES

E' il finanziamento di un percorso rivolto ai giovani con interventi che prevedono una formazione iniziale di 50 ore al massimo a cui segue un tirocinio formativo di sei mesi retribuito con 800 euro mensili e l'obbligo da parte dell'azienda della successiva assunzione, o a tempo determinato o collaborazione di almeno due anni o indeterminato. Sia i giovani che le imprese sono state selezionate tramite il centro per l'impiego. Solo le imprese che assumono possono partecipare al bando. Il 61 per cento dei giovani inviati in tirocinio attraverso questo sistema è stato assunto. E' una iniziativa della provincia di Terni su fondi FSE. L'intervento è stato collegato anche alla misura prevista dal bando AMVA di Italialavoro.

