

*Indagine della Commissione Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale del Senato della Repubblica sul funzionamento dei servizi pubblici per l'impiego in Italia e all'estero*

*Audizione dell'AIDLASS, Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale, rappresentata dalla Prof.ssa Lucia Valente su delega del Presidente, Prof.ssa Marina Brollo*

*Roma 5 settembre 2018*

## **1. Il processo di regionalizzazione dei servizi per il lavoro**

Sono passati tre anni dalla pubblicazione del d.lgs. 150 (artt. 11 e 18) che assegna alle amministrazioni regionali le **competenze gestionali** in materia di politiche attive da esercitare attraverso **uffici** territoriali aperti al pubblico, denominati Centri per l'Impiego (CpI) e le competenze in materia di **programmazione** di politiche attive del lavoro.

Per attuare questo ambizioso programma manca un tassello importante: un chiaro assetto della *governance* e della organizzazione dei servizi del lavoro, tra cui la titolarità del rapporto di lavoro del personale addetto ai CpI. Si tratta di personale dipendente dalle Province, coinvolto nel processo assai complesso di attuazione della legge n. 56/2014 (legge Del Rio) e nel progressivo smantellamento delle Province cui la medesima legge affida le **funzioni non fondamentali** del lavoro che ricadono nella competenza istituzionale delle Regioni.

Ora che il regime transitorio è concluso grazie anche alla legge finanziaria per il 2018 (legge n. 205/2017), è possibile fare un **bilancio** delle attività legislative e amministrative dell'ultimo triennio e del processo di ammodernamento dei servizi per il lavoro iniziato nel 2014 con la legge delega n.183/2014.

A tre anni di distanza possiamo dire che l'ambizioso obiettivo di riformare contemporaneamente la disciplina delle politiche attive e di quelle passive presenta un bilancio non pienamente positivo e di seguito si illustrano le ragioni di siffatta valutazione.

In primo luogo, la ricentralizzazione delle competenze prevista dalla legge n.183/2014 e dal connesso decreto attuativo n. 150/2015, con un sistema nazionale di politiche attive del lavoro governato dall'alto, non è mai decollata, assistendosi al contrario ad un regionalismo di ritorno, con una rinnovata richiesta di espansione delle competenze regionali sul governo del territorio di ottenere ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia a norma dell'art. 116, c. 3, Cost.

Una serie di eventi politici assai significativi, tra cui la mancata approvazione del referendum costituzionale, il cambio di legge elettorale in senso proporzionale, il rafforzamento della spinta autonomista di alcune Regioni sostenute anche dall'attuale Governo, aprono la strada a un **regionalismo differenziato** nell'ambito di tutte le materie a legislazione concorrente. Le Regioni si stanno attrezzando per affrontare questa nuova fase politica e mirano a rafforzare soprattutto la stabilità delle istituzioni territoriali sia sotto il profilo organizzativo e **finanziario** sia della rappresentanza politica.

La **differenziazione** si sostanzia sia nell'attribuzione alle Regioni di poteri diversi sia nel fatto che esse si distinguano per utilizzare diversamente l'autonomia di cui sono dotate. Tali scelte, introducono elementi differenzianti volti a perseguire una migliore efficienza

dell'amministrazione a vantaggio della **comunità regionale**, nei suoi rapporti e nelle relazioni sociali, a vantaggio del sistema produttivo locale e a beneficio dei corpi intermedi e dei cittadini. Questo processo dovrebbe avvenire senza perdere di vista il **principio perequativo** in base al quale lo Stato deve garantire i livelli essenziali delle prestazioni (L.E.P.) su tutto il territorio nazionale.

Alcune Regioni sono intenzionate a chiedere più forti strumenti legislativi volti a definire il sistema della *governance* territoriale anche interno alle Regioni stesse.

All'esito di questo processo il riparto delle competenze non sarà più uguale per tutti, ma sarà distinto a seconda delle vocazioni e delle specificità territoriali e della capacità degli amministratori locali di valorizzare l'autonomia amministrativa. Con l'effetto concreto di mettere fortemente in discussione le acquisizioni degli ultimi anni, in quanto la differenziazione accentua le **identità regionali** e la **competizione territoriale**.

A seguito dei referendum svolti **nel 2017** in Lombardia e Veneto e a seguito della iniziativa della Regione Emilia Romagna, nei primi mesi del 2018 sono stati elaborati gli "Accordi preliminari" sulla attuazione dell'art. 116, c. 3, Cost., poi sottoscritti dal Sottosegretario agli Affari regionali e dai Presidenti delle suddette Regioni dopo la presentazione alla Presidenza della Repubblica. L'Accordo preliminare definisce principi e metodologie condivisi per l'attuazione dell'art. 116, c. 3, Cost. e individua i livelli di autonomia relativamente a cinque materie: **lavoro**, istruzione, salute, ambiente, rapporti internazionali e con l'Unione Europea delle Regioni.

Alle tre regioni sopra indicate che hanno sottoscritto la pre-intesa negli ultimi mesi, seppur con atti politici differenti, si sono aggiunte: Liguria, Piemonte, Marche, Umbria, Toscana, Lazio, Campania, Puglia, Basilicata e Calabria.

È assai probabile che il processo appena iniziato porti a una frammentazione delle politiche regionali anche sul versante delle politiche per il lavoro e renda inesigibili le **prestazioni essenziali** indicate nel D.M. n. 4/2018 di cui si dirà in seguito. A tale riguardo sarebbe opportuno considerare come pre-condizione per il riconoscimento di ulteriori forme di autonomia la **costituzione di fonti stabili di finanziamento dei LEP** a carico della **fiscalità generale**. Solo così sarà possibile garantire l'esigibilità di diritti fondamentali su tutto il territorio nazionale secondo gli obiettivi indicati nel d.lgs. n. 150/2015 a Costituzione invariata.

Tale evoluzione, conseguente alla mancata approvazione del referendum costituzionale, non contraddice la costituzione, prevista del d.lgs. n.150/2015, di un **sistema unitario di politiche del lavoro** compatibile con il forte decentramento sia nella gestione sia nella programmazione degli interventi compatibili, anzi in linea, con l'impostazione regionalista dell'assetto costituzionale.

In una stagione caratterizzata dalla necessità di fornire servizi omogenei su tutto il territorio nazionale per evitare nuove diseguaglianze, è viepiù necessario rimarcare il ruolo delle Regioni e rilanciarne la funzione propulsiva a livello regionale sul tema del lavoro nell'ambito di un forte e rinnovato **coordinamento a livello nazionale che valorizzi la riforma del 2015**.

Per far questo sono necessari una **ferrea programmazione degli obiettivi** e un **serrato monitoraggio delle politiche attivate e dei risultati raggiunti**.

Entrambi questi obiettivi richiedono però un rinnovato ruolo dell'ANPAL. Condizione questa attualmente insussistente.

A partire dal 2017 le fughe autonomiste delle Regioni condizionano fortemente la riuscita del disegno riformatore delineato dal *Jobs Act* rafforzando l'idea diffusa che a quel disegno **unitario** non crede più nessuno, per cui un rilancio del ruolo dell'ANPAL sicuramente concorrerebbe a fugare detta convinzione.

## 1.2 Il quadro normativo

Nel mese di luglio 2015, dopo 6 mesi dal c.d. *Jobs Act*, inizia il processo di **nazionalizzazione** delle politiche del lavoro. Grazie al referendum costituzionale che si sarebbe dovuto celebrare di lì a poco le competenze regionali in materia “politiche attive del lavoro” (v. la nuova formulazione dell'art. 117 Cost., c. 2, lett. o) sarebbero tornate allo Stato per effetto dell'abolizione della legislazione concorrente Stato – Regioni sulla materia. Le altre Regioni, quelle più virtuose, avrebbero potuto far leva sul regionalismo differenziato del nuovo art. 116 Cost.<sup>1</sup> esteso anche alle **politiche attive del lavoro**. Il disegno riformatore anticipato dal *Jobs Act* necessita della collaborazione delle Regioni all'epoca (come adesso) titolari delle competenze in materia di servizi per il lavoro. Per superare l'opposizione delle Regioni e anticipare il disegno riformatore della riforma costituzionale il Governo ricorre al sistema delle intese<sup>2</sup> una forma di legislazione concertata tra Stato, Regioni e Province autonome.

L'Accordo Quadro tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in materia di politiche attive garantisce la fase di transizione “**di comune accordo e in forte spirito di leale collaborazione**” (v. Accordo Quadro in materia di politiche attive del 30 luglio 2015 che anticipa le disposizioni del d.lgs. n. 150/2015). Sempre nel mese di luglio 2015 il decreto n. 78, all'art. 15 (e poi l'art. 11 del d.lgs. n. 150) si fa carico di affrontare il problema delle **risorse umane** offrendo una risposta parziale alla continuità del servizio: esso prevede una soluzione transitoria per il 2015 e il 2016 attraverso la stipula di un Accordo in Conferenza Stato-Regioni e, **a cascata**, di convenzioni bilaterali tra il Ministero del Lavoro e le Regioni per il finanziamento di un piano speciale di rafforzamento dei servizi per il lavoro, anche mediante il mantenimento nelle Regioni a statuto ordinario del personale a tempo indeterminato del personale di provenienza provinciale preposto ai servizi per l'impiego coinvolto nel processo di riordino delle Province. La norma prevede un meccanismo coordinato di utilizzo di risorse del bilancio statale e dei bilanci regionali, nonché di risorse dei programmi operativi FSE regionali e nazionali<sup>3</sup>.

Con un processo inverso rispetto a quello innescato dall'imminente voto referendario, lo Stato e le Regioni mediante intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome avviano la riforma dei servizi per il lavoro e delle politiche attive definita dalla legge delega n. 183/2014 dunque a Costituzione invariata e mettono in atto un regime transitorio, frutto di un compromesso politico, che durerà ben tre anni. Fallito il referendum e con esso l'obiettivo della creazione di un **sistema nazionale** di politiche del lavoro focalizzato su

---

<sup>1</sup> La formulazione dell'art. 116, prevedeva che “ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia, concernenti le materie ... (tra cui è citata espressamente la materia delle politiche attive del lavoro) possono essere attribuite alle altre Regioni con legge dello Stato anche su richiesta delle stesse..., purché la Regione sia in condizioni di equilibrio tra le entrate e le spese del proprio bilancio. La legge è approvata da entrambe le Camere, sulla base di intesa tra lo Stato e a Regione interessata”.

<sup>2</sup> Il decreto delegato n. 150/2015 prevede la stipulazione di intese con il coinvolgimento della Conferenza Stato-Regioni tramite l'espressione di una intesa ma non specifica se essa debba essere debole a norma del d.lgs. n. 281/1997 anziché forte, a norma dell'art. 3, c. 6, della l. n. 131/2003 quale strumento più consono per la condivisione degli interventi e per conseguimento di obiettivi comuni.

<sup>3</sup> V. art. 15 D.L. 78/2015 conv. in l. n. 123/2015, c. 429 art. 1 l. 2018/2016, legge di bilancio per il 2017, e decreto mille proroghe articolo 1, c. 9, del D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla Legge 27 febbraio 2017, n. 19.

interventi di **sussidiarietà verticale** e sul ruolo dell'ANPAL, dopo tre anni ci troviamo ancora di fronte a una situazione amministrativa di estrema debolezza dei servizi per il lavoro.

### 1.3 Il sistema delle intese

Le **tre intese** raggiunte nell'arco temporale 2015-2017 tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome garantiscono, nell'ambito del confronto istituzionale, la tenuta della *governance* del mercato del lavoro traducendo di volta in volta gli atti politici in atti normativi/amministrativi frutto di un confronto istituzionale, a volte difficile, anche a livello tecnico. Le disposizioni organizzative che ne seguono faticano a trovare una soluzione al delicato problema del riordino delle funzioni amministrative riguardanti i servizi per il lavoro **in una cornice unitaria**. Sul piano della sostenibilità finanziaria le intese raggiunte in sede di Conferenza Stato-Regioni affrontano soprattutto il problema del sostegno finanziario del **personale a tempo indeterminato** impiegato nei CpI nelle Regioni a statuto ordinario (circa 5.505 unità): per il personale precario (circa 223 unità) si continua con il sistema delle proroghe dei contratti.

Sul versante della qualità dei servizi, a parte Garanzia Giovani programma per l'occupabilità giovanile gestito a livello comunitario, si registra un divario territoriale che risente di notevoli criticità sia sul versante della **qualità e professionalità** del personale dei CpI sia delle strutture operative. I servizi, di conseguenza, registrano uno scostamento e una fortissima discontinuità tra Nord e Sud<sup>4</sup>.

Grazie a una soluzione di compromesso delineata nell'art. 15 D.L. n. 78/2015 giunta a definitiva sistemazione soltanto con la legge Finanziaria per il 2018, i dipendenti dei CpI restano formalmente in capo alle Province ma sono pagati da due diverse istituzioni: lo Stato nella misura di 2/3 e le regioni nella misura di 1/3<sup>5</sup>. Con le suddette intese e grazie a convenzioni di secondo livello tra Ministero del Lavoro e singola Regione, le parti si riconoscono reciprocamente un ruolo strategico nel rilancio delle politiche attive del lavoro e prendono l'impegno a gestire in **modo sinergico e unitario** i servizi per il lavoro al fine di garantire il miglior funzionamento del mercato del lavoro e la creazione di una occupazione di qualità: ma non riescono a imprimere un **radicale cambiamento** alla organizzazione amministrativa dei servizi per il lavoro a livello territoriale anche per mancanza di chiarezza sui ruoli, funzioni e responsabilità dei protagonisti di questa complessa vicenda: Ministero, ANPAL, Regioni e Province, Area Vasta, Città Metropolitane, Enti accreditati<sup>6</sup>.

### 1.4 Dal sistema nazionale al sistema regionale: le risorse umane

La legge di Bilancio per il 2018 definisce le modalità temporali (30 giugno) e fissa i canali finanziari per l'assegnazione definitiva del personale a tempo indeterminato dei CpI in capo alle Regioni. Lo Stato finanzia gli oneri per il personale a tempo indeterminato pari a 235 milioni di euro a decorrere dall'anno 2018 e 16 milioni di euro per la **stabilizzazione del personale precario** compresi i collaboratori coordinati e continuativi (circa 343 operatori). La Regione che detiene il maggior numero di personale temporaneo è l'Umbria (26%); seguono la Toscana (21%), il Molise (19%), la Calabria (18%), l'Abruzzo (17,8).

<sup>4</sup> V. Rapporto di monitoraggio Anpal sulla struttura e sul funzionamento dei servizi per il lavoro 2017.

<sup>5</sup> V. Accordo Quadro in materia di politiche attive del 30 luglio 2015 valido fino a dicembre 2016; il suo rinnovo dopo il referendum del 22 dicembre 2016, valido per l'annualità 2017 e la sua integrazione grazie all'Addendum del 21 dicembre 2017.

<sup>6</sup> Nel complesso la rete pubblica è così composta: 501 CpI principali direttamente collegati al coordinamento centrale a livello organizzativo e amministrativo (Provincia/Ente Area Vasta, Città Metropolitana, oppure Regione/Agenzia regionale). Da questi dipendono 51 sedi secondarie a cui si aggiungono 288 sedi distaccate o sportelli territoriali. V. Monitoraggio Anpal 2017.

La regione con il maggior numero di dipendenti stabili – come sempre - è la Sicilia (1737).

Dal primo luglio 2018 il processo di **regionalizzazione** del personale provinciale addetto ai Cpi può dirsi così concluso. Questo passaggio istituzionale non risolve tutti i problemi: restano ancora forti criticità relative al crescente numero di servizi da erogare e ai crescenti bisogni dei disoccupati/poveri (SIA/REI)<sup>7</sup>.

Il 56% dei dipendenti dei Cpi ha solo il diploma superiore, mentre poco più del 28% detiene un diploma universitario; in entrambi i casi molto spesso senza una caratterizzazione specifica per i profili rivestiti (maestre, periti meccanici, navali ecc...ovvero lauree non attinenti all'attività da esercitare). Il 12% ha solo la licenza media. I migliori sono gli operatori con contratti precari (!!!!): più del 75% possiede una laurea, anche specifica per l'attività da disimpegnare.

Sul piano della organizzazione del personale addetto ai Cpi, le Regioni dal canto loro, operano a geometria variabile: 12 assumono i dipendenti provinciali nelle Agenzie regionali per il lavoro; in 6 Regioni si lascia scegliere se essere assunti dalla Regione con inquadramento nel ruolo regionale e con contestuale o successivo distacco presso l'Agenzia, oppure se essere assunti direttamente dalla Agenzia. Al personale assunto direttamente dall'Agenzia viene garantito il medesimo trattamento economico e normativo del personale regionale. In 5 regioni prive di Agenzie si procede alla assunzione diretta nei ruoli regionali.

## 1.5 Regole comuni

L'assetto politico amministrativo definito dall'art. 117, c. 3, Cost, come declinato nel d.lgs. n. 150/2015, consente di ambire alla costruzione di un **Sistema Nazionale** del lavoro grazie a un costante confronto tra le amministrazioni centrali e regionali.

Al Ministro del Lavoro spetta la costituzione di un sistema nazionale del lavoro quale quadro di riferimento comune a tutte le Regioni, con l'emanazione delle linee di indirizzo triennali e annuali per l'attuazione della normativa nazionale; la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni comprensivi delle risorse finanziarie necessarie a garantire la loro esigibilità; la definizione di offerta di lavoro congrua; la fissazione degli obiettivi annuali in materia di politiche attive; la definizione delle linee generali per l'accreditamento ai servizi per il lavoro; il sistema informativo unico (S.I.U.Po.L.)

Una volta definiti gli obiettivi a livello nazionale, alle Regioni e alle Province autonome spetta la programmazione delle politiche attive del lavoro sui propri territori e l'attuazione dei LEP. Ad esse competono la responsabilità in materia di gestione dei Cpi, gestione delle politiche attive, attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio, e offerta di servizi e misure di politica attiva su tutto il territorio nazionale, indipendentemente dalla regione o dalla provincia di residenza.

L'ANPAL dovrebbe (alla luce delle considerazioni fatte innanzi il condizionale è d'obbligo) svolgere un ruolo di coordinamento (art. 1, c. 4) tra tutti i protagonisti della **Rete nazionale delle politiche del lavoro**. Quest'ultima garantisce il coinvolgimento degli enti previdenziali – che hanno mantenuto la loro autonomia – per il miglior funzionamento della condizionalità. Il punto è che ad oggi manca ancora la costituzione della Rete nazionale e neppure esistono meccanismi di

---

<sup>7</sup> V. monitoraggio Anpal 2017.

raccordo tra la Rete nazionale e le Reti regionali. Manca una condivisione delle regole e della organizzazione del sistema delle reti e manca anche un coordinamento tra l'ANPAL e le Regioni sui meccanismi di raccordo.

L'ANPAL deve coordinare la gestione delle seguenti misure: NASpI, servizi per il lavoro, collocamento delle persone disabili e politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati con particolare riferimento ai soggetti titolari del diritto all'assegno di ricollocazione.

Alla stessa Agenzia competono **importanti compiti di raccordo e definizione degli strumenti unitari della strategia nazionale** e lo sviluppo di un sistema **informativo unitario** delle politiche del lavoro in attesa dello sviluppo del sistema informativo **unico**.

All'ANPAL spettano anche compiti **sostitutivi** sia per garantire il funzionamento dei CpI in seguito alla constatata inerzia degli uffici territoriali sia la convocazione del disoccupato per l'erogazione dell'assegno di ricollocazione nel caso di mancata convocazione dello stesso nei termini previsti dalla legge. In entrambi i casi i **compiti sostitutivi** riconosciuti all'ANPAL non possono essere esercitati in **via automatica**.

Nel primo caso (art. 11, c. 1 lett. e) d.lgs n. 150) è necessaria una convenzione bilaterale con la Regione interessata; nel secondo caso è necessaria l'attivazione del disoccupato (art. 20, c. 4) salvo che l'ANPAL registri il mancato rispetto dei **LEP** (art. 9, c.1, lett. l).

In questo ultimo caso i poteri sostitutivi dell'ANPAL, finalizzati a favorire l'efficacia e l'efficienza dei servizi, devono ora fare i conti con le **competenze regionali** rinvigorite dalle **istanze di regionalismo differenziato (supra)**.

Anche sul piano **dell'accreditamento dei soggetti privati** chiamati a erogare i servizi per il lavoro si pone un problema di competizione tra i diversi livelli. Le Regioni nell'intesa sancita in Conferenza Unificata, a norma dell'art. 12, c. 1, d.lgs. n. 150, il 21 dicembre 2017, si sono riservate il potere di indicare requisiti aggiuntivi per l'accreditamento regionale per coloro che hanno ottenuto dall'ANPAL l'accreditamento a livello nazionale. L'inserimento di barriere all'ingresso potrebbe alterare la **competizione** tra operatori pubblici e operatori privati accreditati soprattutto quando l'azione dei primi è riconosciuta come inadeguata (v. per es. la sperimentazione della misura nazionale dell'assegno di ricollocazione).

Sulla base del principio di leale collaborazione, sarebbe assai auspicabile un mutamento della *governance* dell'ANPAL che veda l'inclusione della rappresentanza politica di ogni Regione e delle Province Autonome. In alternativa sarebbe comunque auspicabile un rafforzamento del ruolo centrale del Ministero del Lavoro che ora, a seguito dello smembramento delle direzioni delle politiche attive e dei servizi ispettivi, è rimasto il ministero della (sola) Previdenza Sociale.

In questo contesto i centri per l'impiego si trovano ad affrontare sfide nuove e complesse. Quella più impegnativa è ricostruire la filiera della carriera lavorativa delle persone andando oltre il singolo contratto di lavoro. Questo vuol dire concentrare le azioni sulla persona del disoccupato, come portatrice di diritti articolati a seconda delle fasi della sua vita: diritto allo studio, alternanza scuola-lavoro; tirocini curriculari ed extra curriculari; apprendistato; formazione continua, riqualificazione professionale, in sintonia con Industria 4.0; accompagnamento al lavoro nelle transizioni occupazionali; iniziative mirate a favorire l'invecchiamento attivo; e (ma solo per far

fronte alle situazioni di difficoltà occupazionale estrema) lavori di pubblica utilità, oltre che il neo disciplinato Servizio Civile Universale, introdotto con la riforma del Terzo Settore.

L'aumento delle funzioni pubbliche derivante dai LEP e l'erogazione di politiche innovative sia per i disoccupati sia per le persone in stato di povertà espongono i CpI a un clamoroso fallimento della *mission* istituzionale se non si provvederà in tempi rapidi a forti investimenti in termini di uomini e mezzi.

Il disegno sulla carta è chiaro: il riferimento nazionale comune, che **non può essere declinato a livello territoriale per evitare ingiustificate disparità di trattamento**, è il decreto sulle linee d'indirizzo e sulla specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni.

Il livello centrale deve garantire il finanziamento, la verifica e il controllo dei LEP e degli standard di servizio: il livello decentrato attua le politiche codeterminate a livello nazionale e si incarica di offrire un adeguato livello di servizio grazie anche al sistema di accreditamento di operatori privati. L'obiettivo è l'erogazione di servizi di qualità, dove questa è valutata a priori sulla base di criteri standard misurabili e valutabili. In questo contesto può risultare decisivo il ruolo dei privati accreditati deciso da ciascuna Regione che ha il diritto di stabilire il campo a essi riservato (art. 18, c. 2).

## **2. L'indirizzo politico nel D.M. n. 4/2018**

Le regole per garantire un corretto funzionamento dei Centri per l'Impiego sono ora contenute nel Decreto Ministeriale n. 4/2018 sugli indirizzi politici **triennali e annuali in materia di politiche attive** emanato previa intesa con le Regioni e le Province autonome, a norma dell'art. 2, d.lgs. n. 150/2015, il 21 dicembre 2017. Esso contiene anche la specificazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)

A esso deve aggiungersi il decreto per la definizione di criteri comuni in materia di sistema di **accreditamento** dei servizi per il lavoro, emanato anch'esso previa intesa con le Regioni (D.M. n. 3/2018), e il decreto 10 aprile 2018 sulla offerta congrua.

Le linee di indirizzo triennali e annuali individuano le azioni finalizzate alla **riduzione della durata media della disoccupazione**.

Si tratta, a ben vedere, di azioni che disvelano l'arretratezza dei servizi di base da erogare su tutto il territorio nazionale che mettono in crisi la sostenibilità e la praticabilità dei **LEP** individuati nello stesso D.M..

Quello che si vuole sostenere è che nel decreto vi è la **presa d'atto** che tutti i servizi promessi al cittadino non verranno realizzati nel breve periodo. Essi verranno erogati a *step* secondo un cronoprogramma adottato dalle Regioni, titolari della gestione dei servizi, ciascuna per proprio conto considerata la necessità di una fase ulteriore di progressivo adeguamento degli uffici e del personale assunto a partire da gennaio 2018 alla nuova **missione** dei servizi per il lavoro che risentono della **scarsità delle risorse umane e finanziarie**.

Da un punto di vista metodologico, gli indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro – sia triennali (art.1) sia annuali (art. 2) – emanati a norma dell'art. 2 del d.lgs. n. 150 previa intesa con le Regioni, devono essere letti in modo congiunto, quasi speculare: essi, per la maggior parte, sono l'uno la specificazione dell'altro e condizionano in modo assai rilevante l'erogazione dei LEP su tutto il territorio nazionale. In altre parole, se manca l'attuazione preliminare degli obiettivi

politici contenuti nell'atto d'indirizzo, soprattutto quelli triennali, verranno a mancare i presupposti per l'erogazione dei servizi essenziali. Nel merito gli obiettivi, soprattutto quelli annuali per il 2018, sono poco ambiziosi e sfidanti: essi si limitano a replicare linee di azione **già esistenti** o adempimenti **già previsti per legge** che consentono sia al Ministero sia alle Regioni di poter dire di aver raggiunto il risultato auspicato. Sugli obiettivi agiscono i **condizionamenti negativi** di un quadro delle risorse ancora incerto e instabile a favore delle Regioni, e la difficoltà politica di far competere le Regioni tra loro a causa della mancata attuazione di sistemi di misurazione dei risultati e della conseguente premialità.

Presupposto primario dei **LEP** è garantire il diritto a moderni **CpI**, capaci di funzionare e rendere servizi efficienti al cittadino.

A tale riguardo tra gli **obiettivi triennali** spiccano le azioni relative alla piena implementazione del sistema informativo **unitario** e al **fascicolo elettronico del cittadino (non del lavoratore???)** (art. 1, c. 1 lett. *a*) del decreto): la carenza di un sistema **unitario**, in attesa della realizzazione di un sistema informativo **unico** (art. 13, c. 1, d.lgs. n. 150/2015) spiega la ragione della elevata percentuale di adempimento delle pratiche amministrative (63,7%) svolte dai CpI e la elevata percentuale di insoddisfazione degli utenti per i servizi specialistici<sup>8</sup>.

Si tratta per lo più di attività burocratiche (registrazione/DID *on line*, profilazione quantitativa, aggiornamento della scheda anagrafica professionale, scheda orientamento di base) che l'utente potrebbe effettuare anche a distanza qualora fosse attivo un **sistema informativo unico**. In questo settore si registra un elevato livello di arretratezza tecnologica testimoniata dal fatto che il 46% dei CpI denuncia l'inadeguatezza della dotazione informatica e il 5% lavora in modalità *off line* per mancato collegamento in rete. **La piena funzionalità della connessione in rete non è raggiunta da nessuna area geografica**<sup>9</sup>.

A questo obiettivo triennale corrisponde quello annuale (art. 2,lett.g)volto:

all'attuazione **parziale del sistema informativo unitario** limitatamente alla predisposizione del modello di scheda anagrafica e professionale (SAP) e alla interconnessione dei CpI con il sistema informativo unitario delle politiche attive (art. 13, c. 4, d.lgs. n. 150);

alle apposite modalità di lettura delle informazioni in esso contenute al fine di certificare i percorsi formativi e le esperienze professionali del lavoratore (art. 13, c. 5); infine alla stipula di una convenzione tra ANPAL e MIUR per monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in relazione al titolo di studio o al corso di formazione effettuato.

Il Sistema Informativo Unitario (SIU), quando sarà realizzato, dovrà dialogare con i sistemi informativi regionali in modo da recepire le informazioni delle comunicazioni obbligatorie e delle politiche attive erogate. Esso consentirà di aggiornare automaticamente la situazione lavorativa dell'utente e potrà gestire servizi, quali per es. la **profilazione qualitativa** dell'utente e l'**agenda** degli appuntamenti, alleggerendo il carico di lavoro dello sportello.

Un'altra azione assai importante riguarda il potenziamento del sistema delle politiche attive e dei servizi per l'impiego attraverso meccanismi di **premierità** e azioni di supporto **non adeguatamente operativi** (espressione poco chiara utilizzata ne decreto all'art. 1, c. 1 lett. *b*). Questa azione, volta a premiare le azioni più efficaci e la **contendibilità** dei servizi posti a carico

---

<sup>8</sup> V. Rapporto ANPAL, Grado di soddisfazione degli utenti dei CPI, Rilevazione 2017 per l'anno 2016 presentata il 5 giugno 2018.

<sup>9</sup> Monitoraggio ANPAL sulla struttura e sul funzionamento dei servizi per il lavoro 2017, p. 5.



della Regione che non sia stata in grado di erogarli, non può funzionare senza l'indicazione di servizi e costi standard e un efficace sistema di misurazione dei risultati. Essa conferma inoltre l'assenza di un adeguato sistema di **sussidiarietà** verticale che dovrebbe essere garantita dall'ANPAL. L'Agenzia per legge deve garantire interventi mirati di rafforzamento per le Regioni con maggiori difficoltà di raggiungimento di risultati; la definizione e la gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali **non siano rispettati** i livelli essenziali delle prestazioni o **vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli**; inoltre deve garantire un supporto alle regioni mediante interventi diretti di gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro (art. 9 lett. *l*), d.lgs. n. 150/2015) ove i LEP non siano assicurati. Non è pensabile aspettare un triennio per l'esercizio di questo compito: è assai opportuno al riguardo che venga rispettato l'obiettivo annuale di cui all'art. 2, lett. *b*) relativo alla definizione dei termini e delle modalità attuative del **principio di sussidiarietà che dovrebbe funzionare, a regime, come il commissariamento in sanità per le Regioni incapaci di garantire i LEA**.

Ci sembra assai significativo anche l'obiettivo triennale di cui alla lettera *d*) dell'art. 1 per l'effettiva funzionalità della **condizionalità**. Si tratta dello sviluppo della cooperazione applicativa per lo scambio d'informazioni tra i sistemi informativi dell'ANPAL, del MLPS, del MIUR, dell'INPS, dell'INAIL, dell'INAPP, delle Regioni e delle Province autonome.

Ci sembra contraddittorio l'aver posto negli obiettivi sia **triennali** sia **annuali** (art. 2 lett. *h*) l'attuazione dei meccanismi di **condizionalità nel rapporto tra politiche attive e politiche passive** (art. 1, lett. *l*). **Meglio sarebbe stato condensare la condizionalità in un unico obiettivo, possibilmente annuale**. Mancando tuttavia la strumentazione informativa, il **D.M.** alla lettera *n*) dell'art. 2 impone lo sviluppo in cooperazione applicativa, di strumenti informatizzati ad uso degli operatori dei CpI al fine di effettuare le comunicazioni all'INPS per l'applicazione delle **condizionalità** ai sensi dell'art. 21, c. 10 del d.lgs. n. 150/2015.

Sempre in relazione alla **semplificazione** amministrativa, la lettera *e*) dell'art. 1 introduce il **potenziamento** degli strumenti per velocizzare i tempi di convocazione degli utenti ancora legati a una filiera cartacea; mentre la lett. *p*) richiede **nel triennio** il rispetto dei tempi di convocazione degli utenti siano essi percettori o non di prestazioni di sostegno del reddito. Anche l'art. 2 alla lett. *h*) richiama tra gli obiettivi **annuali** il rispetto delle **linee guida** sull'osservanza dei **tempi di convocazione** e sulle modalità di partecipazione alle politiche attive per le diverse categorie di utenti in modo **uniforme** per tutte le Regioni. La disciplina dei tempi di convocazione risente della mancanza di un sistema informatico unico condiviso anche con l'INPS, che eroga le politiche passive, in grado di gestire un'agenda elettronica e un calendario di appuntamenti da cui possano scaturire degli **alert** per il caso di mancata osservanza delle date stabilite sia dai CpI sia dagli enti accreditati. Esso sarebbe utile anche per il sistema sanzionatorio da applicare agli utenti percettori di un sostegno del reddito sia esso previdenziale o assistenziale.

Assai generica è la parte dedicata alla erogazione di servizi specialistici per combattere la **disoccupazione femminile** e la **disoccupazione di lunga durata** (art. 1, lett. *f*); a tale riguardo sono del tutto omesse le indicazioni provenienti dalla Raccomandazione del Consiglio UE del 15 febbraio 2016. Sarebbe opportuno creare un canale preferenziale o sportelli dedicati ai disoccupati di lunga durata e creare per loro un **network** tra imprese, istituzioni, attori sociali e sistema formativo per garantire la riqualificazione di soggetti assai distanti dal mercato del lavoro. Sul

punto gli obiettivi **annuali** prescrivono soltanto l'”**avvio**” di una strategia di contrasto alla disoccupazione di lunga durata (art. 2, lett. *i*).

Assai utilizzato è il sostantivo “**rafforzamento**”: tra gli obiettivi triennali viene evocato nelle lettere *m) n) o)* a proposito dell'occupazione giovanile, delle strategie di riqualificazione e orientamento e della capacità dei CpI di rispondere ai bisogni delle persone in stato di povertà attraverso lo sviluppo di servizi multidimensionali per l'erogazione del REI.

Si richiede infine il **potenziamento** degli sportelli dedicati alle imprese (art. 1, lett. *h* anche in adempimento della l. n. 81/2017 quanto al sostegno ai lavoratori autonomi) e il **coinvolgimento** delle Regioni e delle Province autonome per la messa a regime del sistema informativo della formazione professionale, di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 150, ancora inesistente anche perché la formazione afferisce alla competenza esclusiva delle Regioni.

Nulla è detto a proposito del collocamento delle persone con disabilità (l. n. 68/99). Attualmente gli sportelli dedicati al collocamento mirato, che erogano quindi servizi direttamente connessi all'inserimento e all'accompagnamento lavorativo delle persone con disabilità e che offrono consulenza alle imprese soggette all'istituto delle assunzioni obbligatorie sono carenti di personale specializzato. Se si considerano anche gli sportelli destinati alle cosiddette fasce deboli e ai soggetti svantaggiati complessivamente i servizi che vedono direttamente interessate le categorie di utenza più deboli raggiungono appena il 21,6%.

In relazione agli obiettivi **annuali** assai rilevante è l'erogazione dell'Assegno di Ricollocazione (AdR) a tutti gli aventi diritto (lett. *a*), previa verifica e chiusura della fase di sperimentazione di cui non sono ancora resi pubblici gli esiti (lett. *b*); la definizione dei costi standard e degli standard di servizio condivisi su tutto il territorio nazionale indispensabile per la misurazione della qualità (lett. *c*); lo sviluppo di una metodologia sui sistemi d'intermediazione tra domanda e offerta (lett. *d*) e sulla profilazione qualitativa per l'individuazione di percorsi d'inserimento o reinserimento nel mercato del lato del lavoro (lett. *e*); l'attuazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni di competenze (lett. *f*); la promozione d'iniziative per favorire una reciproca interazione tra datori di lavoro e CpI volta a far aumentare il numero dei posti intermediati dai servizi per l'impiego (lett. *l*); la definizione di criteri di accreditamento dei servizi al lavoro (lett. *m*).

Da non dimenticare che la legge n. 205/2017 ha esteso, a certe condizioni, l'assegno di ricollocazione ai lavoratori in CIG, il che determina un ulteriore sovraccarico per i CpI, pur se la legge (modificando il d.lgs. 148/2015) prevede il concorso delle imprese che abbiano gli esuberanti di personale.

Assai significativa è la lettera *o*) che introduce negli obiettivi annuali **lo sviluppo di metodologie per il monitoraggio e la valutazione** delle politiche attive e dei servizi per il lavoro nazionali e regionali, nonché dei risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati, da parte dall'ANPAL: essa denota il ritardo con cui s'intende attuare la norma dell'art. 16 del d.lgs. n. 150 il quale affida all'ANPAL una valutazione indipendente delle politiche del lavoro grazie alla predisposizione di **indicatori seri** di valutazione del sistema<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Attualmente il servizio risulta attivo anche se il CpI effettua solo una delle attività in cui si articolano le otto aree funzionali che compongono i servizi, indipendentemente dal suo contenuto.

Nel decreto sono indicate inoltre le prestazioni che i CpI devono assicurare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale sia ai disoccupati (**15 prestazioni**) sia alle imprese (**4 prestazioni**) sotto forma di LEP. Il decreto descrive il percorso di attivazione che l'utente dovrà effettuare presso il CpI dalla presa in carico alla erogazione dei servizi, e i tempi di convocazione (art. 4). Si tratta di filiere di attività piuttosto lunghe – con singoli *output* e *outcome* - come numero di attività da realizzare concentrate per lo più **sulle attività amministrative (accoglienza, prime informazioni, redazione della SAP, stesura c.v.) piuttosto che sui servizi personalizzati mirati alla ricerca di una occupazione (presa in carico e successiva erogazione di servizi)**. Solo dal LEP E) iniziano le azioni mirate ai bisogni dell'utenza in base a percorsi personalizzati.

Partendo dalle indicazioni contenute nell'art. 18 del d.lgs. n. 150 il decreto individua le prestazioni essenziali da garantire all'utente e alle imprese.

Stato e Regioni nel redigere minuziosamente l'elenco dei LEP appaiono consapevoli della scarsa preparazione del personale amministrativo e della arretratezza tecnologica degli uffici, pur essendo trascorsi ben 20 anni dal trasferimento delle competenze amministrative dallo Stato alle regioni (d. Lgs. 469/1997): prova ne sia la disposizione dell'art. 4 del D.M. e le linee guida sui tempi di convocazione che diluiscono in un arco temporale lunghissimo l'erogazione dei servizi.

Si tratta di compiti che i Cpi sono **obbligati** ad adempiere nei confronti dei beneficiari dei servizi. Occorre pertanto verificare periodicamente che in ciascuna Regione **il direttore del personale e/o della Agenzia per il lavoro** provveda a fornire alla dirigenza gli obiettivi affinché la valutazione della *performance* tenga conto della effettiva erogazione dei LEP così come indicati nell'allegato al D.M. n. 4/2018.

Per questo motivo è importante che ogni Regione, in attuazione dell'impegno politico assunto con l'intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni sul D.M. n. 4/2018, adegui immediatamente il piano annuale della *performance* dei direttori, dei dirigenti e del comparto per garantire l'effettiva erogazione delle prestazioni essenziali.

Riteniamo che la mancata erogazione dei LEP, sia ai cittadini sia alle imprese, configuri una ipotesi di inadempimento contrattuale per i direttori che non rispettino il piano della *performance* e nel contempo una ipotesi di lesione dei diritti del disoccupato sanciti dalla norma (art. 28) e resi esigibili attraverso il decreto LEP.

Ogni disoccupato può vantare diritti individuali alla prestazione che diventano ora azionabili e risarcibili in caso d'inadempimento sia in relazione al danno emergente sia al lucro cessante.

Di fronte a questa evenienza la mancata erogazione dei LEP non può essere più giustificata dalle carenze organizzative o dal regionalismo di ritorno e pone un problema giuridico che giunge sino alla lesione del principio di parità di trattamento dei cittadini di fronte alla legge.

Meglio sarebbe dividere la platea dei disoccupati in percettori di un sostegno del reddito e non percettori, anche perché diverse sono le sanzioni previste per legge in caso di inadempimento degli obblighi nascenti dal patto di servizio personalizzato; lasciando che i primi siano gestiti direttamente dall'INPS, il quale eroga il sussidio di disoccupazione e i secondi dalle Regioni (art. 11). La separazione della platea dei disoccupati consentirebbe di garantire non solo una semplificazione delle procedure e un coordinamento dei servizi, ma anche un più stretto raccordo tra le politiche passive e le politiche attive del lavoro. E affidando i non percettori ai CpI - la cui guida a partire dal 30 giugno 2018 è affidata alle Regioni - ma nell'ambito di un sistema di sussidiarietà che consenta la surrogazione dell'amministrazione centrale a quelle regionali che non soddisfino gli standard di servizio.

La separazione della platea dei disoccupati – tra percettori e non percettori di un sostegno al reddito - consentirebbe inoltre di attuare per davvero la legge n. 183/2014 nella parte in cui delega il Governo a prevedere meccanismi di raccordo e di coordinamento delle funzioni tra ANPAL e INPS sia a livello centrale sia a livello territoriale al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito (art. 3, lett. r). Detto raccordo attualmente non è affatto garantito dal sistema, macchinoso e inconcludente, introdotto dal legislatore delegato agli artt. 21e 22 del d.lgs. n. 150/2015: i numerosi passaggi amministrativi e la difficoltà dei funzionari dei CpI di denunciare all'INPS le persone che non rispondono alla convocazione, stante le incertezze sul piano sanzionatorio ancora non chiarite, hanno di fatto reso ipertrofico il meccanismo sovraccaricato com'è da oneri amministrativi.

### **3. Risorse finanziarie**

Per la costituzione di un **sistema nazionale** del lavoro è necessario valutare la sostenibilità finanziaria in via generale dei LEP. A tale riguardo le Regioni rivendicano risorse **aggiuntive** rispetto a quelle necessarie per il pagamento del personale e rispetto ai fondi strutturali, in particolare il Fondo Sociale Europeo.

Occorre a tale fine individuare canali ordinari e continuativi di finanziamento a valere sulla fiscalità generale e rendere il sistema in grado di funzionare a regime allo stesso modo del finanziamento dei LEA in sanità.

### **4. Il piano congiunto di rafforzamento amministrativo**

Il 4 maggio 2017 il Ministero del Lavoro ha inviato alla Conferenza Unificata il Piano di rafforzamento amministrativo dei CpI che prevede l'assunzione di **mille unità** di lavoro in un arco temporale di 7 anni alle quali si aggiungono altre **600 unità** per il Sostegno alla Inclusione attiva (SIA) ora denominato Rei. Si tratta di assunzioni a tempo determinato finanziate con risorse derivanti dal PON-SPAO (Programma Operativo Nazionale "Sistemi di politiche Attive per l'occupazione").

Del piano di rafforzamento amministrativo si inizia a parlare nel D.L. n. 78/2015 convertito con modifiche nella l. n. 125/2015. Nelle more dell'attuazione della riforma dei servizi del lavoro l'art. 15 prevede che "allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province autonome, definiscono, con accordo in Conferenza unificata, un piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego ai fini dell'erogazione delle politiche attive, mediante l'utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, nel rispetto dei regolamenti dell'Unione europea in materia di fondi strutturali". Allo scopo di garantire i medesimi livelli essenziali attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipula, con ogni regione e con le province autonome di Trento e Bolzano, una **convenzione** finalizzata a regolare **i relativi rapporti ed obblighi** in relazione alla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro nel territorio della regione o provincia autonoma.

È altresì previsto che nell'ambito delle convenzioni di cui al comma 2 stipulate con le regioni a statuto ordinario, le parti possano prevedere la possibilità di partecipazione del Ministero agli oneri

di funzionamento dei servizi per l'impiego per gli anni 2015 e 2016. Per tale finalità sono stati stanziati **310 milioni di euro nel biennio considerato**.

Del piano di rafforzamento amministrativo vi è traccia in tutte le convenzioni stipulate in Conferenza Unificata dal 2015. Il Piano è infine approvato in Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017: esso è in corso di attuazione a livello regionale attraverso la stipulazione di convenzioni bilaterali.

**Il Piano di rafforzamento dei servizi per il lavoro, ha carattere straordinario: esso nasce per assicurare, nel periodo transitorio** di cui si è detto, la continuità di funzionamento dei servizi per il lavoro e l'implementazione sul territorio delle politiche attive. Il Piano, nell'attuale articolazione sancita dall'Accordo in Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017, si profila, invece, come un contenitore unitario dove sono collocati i servizi essenziali previsti a livello nazionale dal d.lgs. n. 150/2015 specificati nel D.M. n. 4/2018. A tal fine esso prevede l'assunzione di 1000 unità a tempo determinato con il rischio di creare una nuova sacca di lavoratori precari all'indomani della stabilizzazione dei precari assunti con contratti a tempo determinato e con contratti di collaborazione finanziata nell'ultima legge di Bilancio in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente<sup>11</sup>. L'assunzione di questo personale non risolve il problema degli organici dei CpI messi a dura prova dai pensionamenti degli ultimi anni e non garantisce neppure l'erogazione dei LEP in particolar modo delle misure di politica attiva rivolte alle persone, tra cui l'assegno di ricollocazione (ora esteso ai cassintegrati). Occorrerebbe, piuttosto, concentrare l'impegno e le risorse sulle **attività funzionali al rafforzamento della infrastruttura dei servizi**, come preconditione necessaria per la successiva erogazione delle misure di politica attiva ai cittadini, e garantire finanziamenti aggiuntivi stabili per i livelli essenziali delle prestazioni. L'intervento di rafforzamento mediante l'apporto di unità aggiuntive di operatori dovrebbe avvenire, primariamente, attraverso il reclutamento di **personale qualificato e valorizzando ove possibile le risorse umane già presenti**. Invece le Regioni hanno chiesto e ottenuto il riconoscimento di spazi di autonomia e flessibilità nelle modalità di reclutamento del personale aggiuntivo. Di conseguenza, ogni regione provvederà al reclutamento del personale aggiuntivo secondo criteri stabiliti da ciascuna di esse, dovendo soltanto garantire l'assunzione di personale dotato di **"specifiche competenze"** senza nessuna garanzia sulla qualità delle competenza richieste: per es. il titolo di studio. Il Piano non individua **una data** entro la quale occorre far partire la selezione per il personale: il rischio è che le Regioni più attrezzate provvedano in tempi rapidi a farei i bandi per il reclutamento mentre altre, meno attrezzate, potrebbero necessitare di un supporto organizzativo attualmente non previsto.

Dai monitoraggi sulla situazione dei CpI emerge il posizionamento delle attività dei servizi per l'impiego più verso servizi di base, quali l'accoglienza e la prima informazione, la presa in carico e l'incontro domanda offerta, l'informazione e la consulenza sull'utilizzo dei tirocini. Residuali in termini di offerta, sono invece i servizi che richiedono una esperienza e una competenza specialistica quali i servizi sull'offerta formativa, il bilancio di competenze, l'orientamento specialistico, l'accompagnamento al lavoro, la consulenza all'autoimpiego o all'autoimprenditorialità.

---

<sup>11</sup> V. art. 1, c. 795-797, l. n. 205/2017.

Il Piano dovrebbe **assicurare l'interlocuzione efficace con le istituzioni europee**<sup>12</sup> al fine di dividerne i contenuti e i risultati sulla base del monitoraggio periodico effettuato dall'ANPAL. Dal punto di vista finanziario il Piano dovrebbe garantire il raccordo tra tutti i fondi che a diverso titolo finanziano le politiche attive con riferimento prevalente all'obiettivo tematico 8 e alla priorità d'investimenti 11.ii del regolamento FSE (Rafforzamento delle capacità di tutti i soggetti interessati che operano nei settori dell'istruzione, della formazione permanente, delle formazioni e delle politiche sociali e del lavoro, anche mediante patti settoriali di mobilitazione per una riforma a livello nazionale, regionale e locale). Il Piano è ora finanziato con le **risorse del POC (Piano Operativo Complementare)** al Programma Operativo Nazionale "Sistemi di politiche Attive per l'occupazione", finanziato da ultimo con uno stanziamento pari a 602 milioni di euro (v. approvazione del Cipe nella seduta del 28 febbraio 2018).

---

<sup>12</sup> L'ANPAL è l'autorità per la gestione e l'attuazione del POC che mutua il funzionamento dal PON-SPAO e pertanto le procedure di attuazione sono coerenti con quelle utilizzate dal PON SPAO e, per quanto applicabili, con le disposizioni di attuazione contenute nei Regolamenti CE nn. 1303/2013 e 1011/2014, nonché con le procedure attuative descritte nell'Accordo di partenariato Italia-Ue adottato con decisione della Commissione europea del 29 ottobre 2014 e in particolare con l'Allegato II "Elementi salienti della proposta SI.GE.CO 2014-2020".