



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Senato della Repubblica

XI Commissione Lavoro e previdenza

Audizione su

Indagine conoscitiva sul funzionamento dei servizi pubblici

per l'impiego in Italia e all'estero

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

ANALISI SI SCENARIO

Anche in Italia con il D.Lgs. 150/2015 si sono poste le basi per la costruzione di un sistema di “Servizi al lavoro” che almeno nella struttura organizzativa immaginata e nella filosofia di ispirazione si avvicina a quello dei più performanti partners europei.

Il ventennio scorso è stato caratterizzato da una arretratezza di sistema dovuta di fatto alla concentrazione delle attività ai servizi pubblici nonostante fin dal 1997 fosse stato avviato il processo coinvolgimento anche di operatori privati. Ciò ha determinato un sistema inefficiente, ed anche sottodimensionato, che non è stato in grado di sviluppare un livello di servizio adeguato.

A ciò si aggiunge che le competenze legislative concorrenti tra Stato e Regioni, introdotte dalla modifica del 2001 al titolo V° della Costituzione, hanno comportato la cd. “Regionalizzazione dei servizi” (concetto genuino ma non sempre correttamente applicato) con il risultato di un’attuazione di politiche del lavoro in modo difforme e disomogeneo sul territorio nazionale con l’evidente risultato che l’inefficienza di alcune Regioni ha generato l’assenza di iniziative a fronte, comunque, di fondi europei a disposizione, mal spesi ed a volte addirittura non spesi.

Da qui l’esigenza, con l’ultima riforma, di avviare una inversione di tendenza ponendo le politiche attive del lavoro al centro delle dinamiche occupazionali, antepoendole alle politiche passive ed assistenzialiste degli ammortizzatori sociali che hanno nell’ultimo ventennio caratterizzato il nostro mercato del lavoro.

La logica su cui si basa in Italia il sistema dei servizi al lavoro vede affidata una **“funzione pubblica”** ai cd. **“Servizi per l’impiego”** ovvero operatori sia pubblici (Centri per l’impiego) che privati (Agenzie per il Lavoro e altri soggetti).

Le Politiche attive per il lavoro

La **filosofia** di fondo che oggi ispira il mercato del lavoro vede **gli ammortizzatori sociali vincolati ad una condizionalità rispetto ad un percorso attivo di ricerca di un nuovo impiego**. In sostanza si va verso un sistema nel quale l’**attenzione** rivolta ai disoccupati ed ai soggetti fruitori di misure di sostegno al reddito **non è mirata soltanto ad assicurargli mezzi di sostentamento ma anche a favorire quanto prima una nuova occupazione**.

I disoccupati e i fruitori di misure di sostegno al reddito, vengono **presi in carica** dai Servizi per l’impiego (pubblici e privati accreditati), **profilati** ed **accompagnati in un percorso finalizzato alla ricerca di occupazione** che passa anche attraverso azioni di **orientamento, formazione, riqualificazione e ricollocazione**.

La prima vera misura di politica attiva attuata in tutto il territorio nazionale è stata il programma europeo della **Garanzia Giovani**, a cui hanno fatto seguito molte altre misure di iniziativa regionale e l'**assegno di Ricollocazione**, la prima misura nazionale gestita dall'ANPAL.

L'elemento di novità insito nel concetto di politiche attive, per ciò che concerne gli operatori, è rappresentato dal coinvolgimento degli operatori privati a supporto, ad integrazione ed in collaborazione del soggetto pubblico. Fiducia, quindi, nei soggetti privati per i quali è prevista la remunerazione del proprio operato con una dote legata, prevalentemente, al risultato occupazionale ottenuto.

Competenze Stato e Regioni e differenti regimi di accreditamento

Stante l'attuale sistema delle competenze concorrenti tra Stato e Regioni, il D.Lgs. 150/2015 ha tentato di creare a monte una **forzata condivisione di tutta la gestione tra Ministero del Lavoro e Regioni** poi declinata operativamente su base territoriale, tramite un ente di nuova costituzione, l'**ANPAL** – Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del lavoro- a cui è affidata la regia dell'intero sistema con la finalità di omogeneizzare sul territorio nazionale le iniziative di politica attiva per il lavoro, garantendo un livello minimo essenziale dei servizi in ogni Regione.

Il d.lgs. 150/2015 ha innovato quanto agli operatori del mercato del lavoro creando una **rete dei servizi per il lavoro** che sotto la regia dell'ANPAL, attua i servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro. La rete si compone dei Centri per l'Impiego – passati di competenza alle Regioni-, le agenzie per il lavoro e gli altri operatori (tra cui i fondi interprofessionali, i fondi bilaterali, l'INAPP, ANPAL Servizi, CCIAA, Università e scuole secondarie).

Per far parte della rete dei servizi per il lavoro ed essere attuatori di misure di politica attiva, gli operatori devono accedere ai differenti sistemi di accreditamento nazionale e/o regionali

SITUAZIONE POST D.LGS 150/2015

DIFFERENTI REGIMI DI ACCREDITAMENTO



Il Decreto del Ministero del Lavoro n.3 /2018, comunque, recependo i principi previsti dai D.Lgs. 150/2015 e 276/2003 ha posto le basi per uniformare i requisiti organizzativi, economico-finanziari e strutturali che i soggetti privati devono rispettare per poter essere accreditati sia a livello nazionale (dall'ANPAL) che a livello regionale ad erogare servizi di politica attiva per il Lavoro. Le novità dovranno essere recepite nei regimi di accreditamento nazionale e regionali nei 12 mesi dalla pubblicazione del decreto.

IPOTESI DI SCENARIO FUTURO

La riforma attuata attraverso i decreti del *Jobs Act* ridisegna, in molti punti, norme, strumenti e procedure per facilitare l'incontro tra domanda ed offerte di lavoro ed in incentivare, in primo luogo, il lavoro stabile.

In quest'ottica, sono state introdotte modifiche legislative tali da rendere meno stringenti i vincoli e le regole che legano il datore al lavoratore. Questa "*diminuzione del livello di protezione del lavoratore*" viene controbilanciata, nelle intenzioni del legislatore, da una maggiore "*protezione del lavoro nel mercato*" attraverso un sistema di supporto al lavoratore nelle fasi di transizione da un lavoro all'altro. In tale quadro si inserisce anche la costituzione dell'ANPAL, cui viene assegnato il compito del coordinamento delle politiche attive.

In futuro, quindi, si auspica di proseguire nel **legame di condizionalità tra misure di politica passiva** (di sostegno al reddito e di inclusione sociale e lavorativa) **con misure di politica attiva e di supporto alla ricerca di occupazione.**

Infatti, per contenere la spesa pubblica e dare un senso compiuto alle misure di politica passiva già esistenti, come la **NaSPI** e il **REI**, o annunciate, come il **Reddito di cittadinanza**, bisognerà condizionarne la fruizione all'attivazione di una misura di politica attiva (nazionale o regionale) finalizzata alla ricerca di una nuova occupazione.

Il **reddito di cittadinanza**, nella configurazione presentata dal Contratto di Governo, costituisce una platea aggiuntiva di percettori di sostegno al reddito con finalità di inclusione e/o integrazione sociale e lavorativa. Al fine di consentire il reinserimento del cittadino nel mondo del lavoro, l'erogazione del reddito di cittadinanza presuppone un impegno attivo del beneficiario che dovrà aderire alle offerte di lavoro con decadenza dal beneficio in caso di rifiuto allo svolgimento dell'attività lavorativa richiesta.

Il prerequisito alla base di tutte le iniziative per ridurre il *mismatch* fra domanda e offerta di lavoro è rappresentato dal "*Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro*" (D.lgs. 150 del 14/9/2015).

Il *Sistema informativo unitario* dovrebbe integrare gli archivi del mercato del lavoro e della formazione. Da tale intervento dovrebbero discendere gli strumenti operativi della riforma: il *Fascicolo elettronico del lavoratore* (articolo 14); il *Monitoraggio e valutazione* (articolo 16); il *Profilo personale di occupabilità* (determinante per la personalizzazione dei servizi e degli "incentivi" alla ricerca di lavoro).

L'attivazione dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza potrebbe avvenire mediante l'utilizzo dell'Assegno di Ricollocazione, ampliandone la platea dei destinatari.

L'assegno è il veicolo nazionale che prevede l'erogazione dei servizi di politica attiva ai disoccupati percettori di Naspi

"Ai disoccupati percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) [...], la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi è riconosciuta [...] una somma denominata «assegno individuale di ricollocazione», graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati"

(D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive", Art. 23. "Assegno di ricollocazione").

Dopo tre anni dalla riforma, il sistema di protezione del lavoratore nel mercato del lavoro è ancora ai nastri di partenza, uno dei motivi risiede certamente nel complicato scenario delle competenze legislative concorrenti Stato/Regioni, rimaste invariate per effetto dell'esito dell'ultimo referendum costituzionale.

In uno scenario siffatto, alcune Regioni ne hanno tratto vantaggio al punto di offrire misure più appetibili, nel maggior parte dei casi, di quelle nazionali.

Nel frattempo ulteriori previsioni normative hanno incluso come destinatari dell'assegno di ricollocazione anche i percettori del reddito di inclusione (REI) e i percettori di cassa integrazione straordinaria¹.

L'assegno di ricollocazione si inserisce in un contesto altamente problematico da un punto di vista

¹ Cfr: L. 205/2017 art. 1 comma 136.

organizzativo, di disponibilità di risorse e di regole che permettano la proficua sinergia con i servizi pubblici e privati per il lavoro. Vediamo di seguito i vari dati di scenario in cui si inserisce lo strumento.

Servizi per l'impiego

Partendo dalle difficoltà riscontrate dall'ANPAL nella fase di strutturazione delle procedure, confermate anche dal ritardo nell'entrata a regime dell'assegno di ricollocazione, si pone un problema in materia di servizi per l'impiego. Questi, infatti, hanno assunto un'articolazione disomogenea tra le Regioni, con la diretta conseguenza che ciò ha contribuito ad aumentare ulteriormente il divario di opportunità che caratterizza il nostro mercato del lavoro.

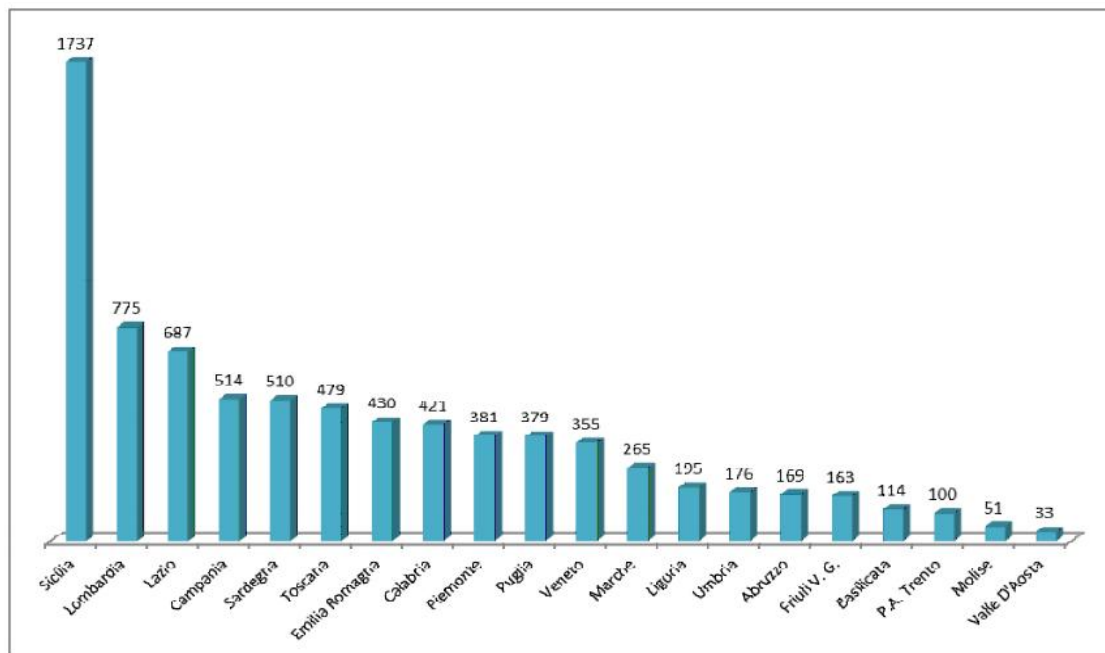
La dotazione organica dei 501 servizi pubblici per il lavoro è di 7.934 unità². In Francia sono 50 mila e in Germania sono 110 mila. Va detto che negli altri paesi, gli operatori pubblici gestiscono contemporaneamente le politiche passive e le politiche attive.

La regione con il maggior numero di dipendenti è la Sicilia (1.737 operatori), che raccoglie poco meno del 22% del totale del personale operativo presso i Cpi. Seguono, per numerosità, Lombardia, Lazio, Campania, Sardegna e Toscana. Si tratta in gran parte di personale direttamente incardinato negli enti territoriali da cui organizzativamente dipendono i Cpi (Regioni, Agenzie regionali, Enti di aria vasta, Province) e solo in minima parte afferente a soggetti esterni che supportano i Centri stessi. In particolare, il personale esterno in staff ai Cpi ammonta a 223 unità (poco meno del 3% del totale) e riguarda, principalmente, le sedi del Lazio e della Toscana. Inoltre, la quota di personale che opera, parzialmente o totalmente, in front office è particolarmente elevata, con una media nazionale che si attesta all'83,5%.³

² Cfr.: Anpal, *Monitoraggio sulla struttura e il funzionamento dei servizi per il Lavoro 2017*, gennaio 2018. Disponibile in: <http://www.anpal.gov.it/Dati-e-pubblicazioni/Documents/Rapporto-monitoraggio-spi-2017.pdf>

³ Ibidem: pag. 40

Figura 1 – numero di dipendenti per regione (dati 31/12/2106)⁴



Fonte: Anpal, Monitoraggio dei servizi per il lavoro 2017

L'età media degli operatori pubblici è molto elevata, e solo il 28,7% ha conseguito la laurea. In particolare i dipendenti a tempo indeterminato (il 94%) del totale nel 58,2% dei casi hanno il diploma di scuola superiore e il 12,8% hanno la licenza media.

Tavola 1 – Titolo di studio degli operatori dei Cpi per tipologia di contratto (%)⁵

Tipologia di Contratto	Tempo Indeterminato	Contratti a termine	MR	Totale
Titolo di studio				
Fino alla licenza media	12,8	0	0	12
Fino al diploma	58,2	22,04	56	56,3
Titolo di istruzione terziaria, Laurea, dottorato, post-laurea	26,1	75,12	28	28,7
ND	3,0	2,84	16	3
Totale	100	100	100	100

Fonte: Anpal, Monitoraggio dei servizi per il lavoro 2017

La tabella 2 elenca i 4 indicatori utilizzati per definire i carichi di lavoro. I primi due fanno riferimento al bacino di "utenza potenziale", poiché secondo la corrente definizione statistica sia le "Persone in cerca di lavoro che le "Forze di lavoro potenziali" non fanno necessariamente ricorso ai servizi dei Cpi.

Gli altri indicatori invece, prendendo in considerazione i "Contatti effettivi con i Cpi negli ultimi 12 mesi" e i "Beneficiari Nاسpi", si avvicinano al "bacino reale" di utenza.⁶

⁴ Ibidem: figura 6

⁵ Ibidem: tabella 23

⁶ Ibidem: pagina 43

Va sottolineato che i contatti con i beneficiari di Naspi per addetto, riguardano attività prevalentemente amministrative e di tipo burocratico, e non certo servizi di ricollocazione strutturata per tale categoria di utenza.

Tabella 2 – Indicatori per carico di lavoro per i diversi bacini di utenza (v.a. utenti per addetto)⁷

	Persone in cerca per addetto	Persone in cerca + FL potenziali per addetto	Contatti negli ultimi 12 mesi per addetto	Beneficiari Naspi per addetto
Nord-ovest	436	763	389	235
Nord-est	348	643	465	310
Centro	353	644	372	181
Sud e Isole	379	922	315	157
Totale	380	801	359	196

Fonte: ANPAL, Monitoraggio dei servizi per il lavoro 2017

Nonostante il livello di servizio offerto sia spesso limitato alla Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) o alla fase di accoglienza, l'indagine campionaria (su dipendenti CPI) condotta da ANPAL ha registrato una forte criticità di sottodimensionamento tanto che gli operatori hanno rappresentato al necessità di un fabbisogno medio aggiuntivo di ulteriori 11 addetti per Centro per l'impiego (che moltiplicati per 501 CPI richiederebbe l'assunzione di oltre 5mila500 nuovi addetti) da dedicare prevalentemente ai seguenti servizi:

- Orientamento di II livello e Bilancio delle competenze
- Incontro Domanda Offerta
- Servizi di inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati.

Analizzando le tipologie di professionalità mancanti, per quanto la figura dell'operatore amministrativo rappresenti poco più di un quarto delle richieste di personale aggiuntivo, in gran parte dei casi i Cpi lamentano la carenza di figure specialistiche, principalmente orientatori (circa il 40% delle richieste), esperti in consulenza aziendale (circa 13%) e mediatori culturali (10%).⁸

Si tratta delle attività che i servizi pubblici non riescono a fare per via della mancanza di competenze specifiche e della scarsità di risorse da destinare alle attività di riqualificazione e ricollocazione dei disoccupati. **Tali professionalità sono invece largamente disponibili presso gli operatori privati autorizzati ai servizi di ricollocazione.** Infatti, con l'avvio del nuovo scenario delle politiche attive, susseguenti all'attuazione del programma Garanzia Giovani, ai programmi di politiche attive per il lavoro regionali ed al regime di accreditamento nazionale previsto dal D.lgs. 150/2015, si è realizzata la rete degli operatori del mercato del lavoro. Attualmente risultano accreditati all'albo Nazionale⁹, per i servizi legali all'assegno di ricollocazione n. 1.723 sedi¹⁰ (1.380

⁷ Ibidem: tavola 27

⁸ Ibidem: pagina 44

⁹ Come previsto dall'articolo 12, comma 3 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150: "ANPAL istituisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro secondo i criteri di cui al comma 1, nel quale vengono iscritte le agenzie per il lavoro di cui al comma 2 nonché le agenzie che intendono operare nel territorio di regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento."

a livello nazionale e 343 a livello regionale), presso i quali a norma del D.M. 11 gennaio 2018 (articolo 6, comma 1, lettera f) operano obbligatoriamente almeno 2 operatori qualificati presso ogni sportello territoriale. I soggetti accreditati sono rappresentati dalle Agenzie per il lavoro, autorizzate a livello nazionale alle attività di somministrazione e di intermediazione, tra cui la Fondazione Consulenti per il Lavoro (le cui 447 sedi territoriali, distribuite su tutto il territorio nazionale, rappresentano il 25% del totale delle sedi autorizzate). Quindi, il personale degli operatori privati al momento può essere stimato ad un minimo di 3.500 addetti specializzati ai servizi di ricollocazione.

Pertanto, il progetto di potenziamento e riqualificazione dei servizi per il lavoro richiede il più ampio coinvolgimento degli operatori privati.

La spesa in politiche del lavoro in Italia, Francia e Germania¹¹

I servizi per l'impiego sono solo una componente della spesa per i servizi per il lavoro. Più è elevato l'investimento in servizi per l'impiego, maggiore è il risparmio in sussidi di disoccupazione e maggiore è la competitività del sistema paese nel suo complesso.

In Italia la spesa di 750 milioni l'anno serve a coprire il costo di meno di 8 mila dipendenti dei centri per l'impiego pubblici. In Francia 50 mila addetti dei *pôle emploi* per una spesa di 5,5 miliardi di euro. In Germania 110 mila addetti ai servizi per il lavoro fanno registrare un investimento organizzativo che supera gli 11 miliardi di euro.

In Italia, dove si contano 3 milioni di disoccupati (dei quali il 58 % da oltre 12 mesi) la spesa complessiva per le politiche del lavoro + di 28,9 MLD di euro (1,75% del PIL). In Francia, che ha lo stesso numero di disoccupati dell'Italia, la quota di disoccupati di lunga durata è del 43% (15 punti percentuali in meno dell'Italia) e la spesa in politiche del lavoro è di 46 MLD di euro (2,52% del PIL). In Germania infine, la spesa arriva a 65 MLD di euro (1,51% del Pil) ma i disoccupati sono 1,9 milioni e meno della metà restano in questo stato oltre 12 mesi.

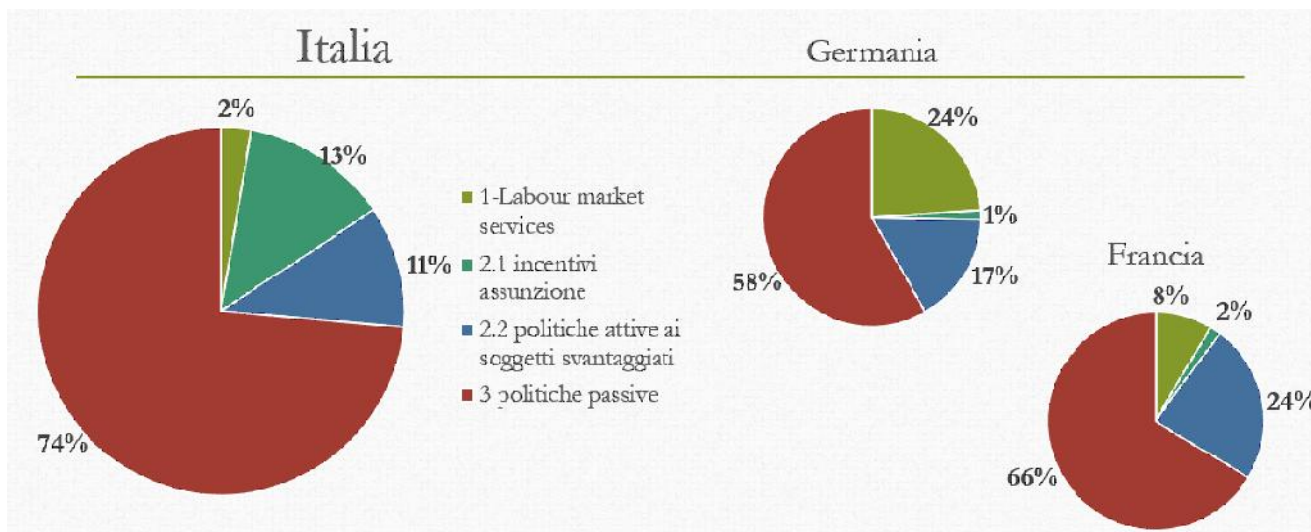
La conseguenza delle scelte di allocazione di risorse in Italia, comporta una spesa in politiche passive fuori controllo. Infatti la spesa per le politiche del lavoro in Italia nel 2015 è stata per il 74% destinata alle politiche passive, solo il 2% per i servizi. La metà della spesa per le misure è assorbita dagli incentivi all'assunzione (13% sul totale) e solo il 12% in misure di politiche attive quasi completamente rappresentate dalla spesa in formazione.

In Germania e in Francia la spesa in politiche passive è rispettivamente del 58% e del 66%, mentre grandi investimenti sono rivolti ai servizi e alle politiche attive per i soggetti svantaggiati.

¹⁰ Il dato è tratto dalla consultazione dell'"Albo Accreditamento Nazionale". Il link dell'albo è raggiungibile all'indirizzo: <https://servizi.anpal.gov.it/Operatori/Pagine/AccreditamentoNazionale.aspx>

¹¹ Cfr.: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, *Dal Welfare al Workfare: Le politiche attive come strumento di contenimento della spesa sociale per disoccupazione*, marzo 2018, disponibile in http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2018/Osservatorio/Dal_Welfare_al_Workfare.pdf

Figura 2. Spesa complessiva per le politiche del lavoro nel 2015 in Italia, Germania e Francia, per servizi, misure di politiche passive e attive – a loro volta distinte fra incentivi all’assunzione e politiche di attivazione (valori percentuali)



Fonte: elaborazione Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su dati Eurostat (DG EMPL Imp expenditure, 09-Jun-2017)

L’investimento in servizi e politiche attive, non solo riduce la spesa in politiche passive, ma riqualificando gli occupati e diminuendo il tasso di posti vacanti (il personale che i datori di lavoro non riescono a reperire sul mercato), rende anche più competitiva l’intera economia nazionale.

L’ESPERIENZA DEI CONSULENTI DEL LAVORO

La **Fondazione Consulenti per il Lavoro** è stata costituita dal Consiglio Nazionale dell’Ordine nel rispetto delle previsioni dell’art. **6 del d.lgs. n. 276/03**, che autorizza, tra i professionisti, esclusivamente la Categoria dei Consulenti allo svolgimento delle attività di intermediazione, riconoscendo così il ruolo fondamentale della stessa all’interno del mercato del lavoro.

La Fondazione opera mediante “delega” delle proprie funzioni ai Consulenti del Lavoro che con i loro studi ne rappresentano punti operativi ramificati in modo capillare su tutto il territorio nazionale.

Le sedi della Fondazione sono differenziate per tipologie di servizi in base al diverso regime di accreditamento e dei diversi requisiti organizzativi e strutturali.

proprio percorso formativo ai mutamenti in atto nel mercato del lavoro, tant'è che il tirocinio si è dimostrato efficace anche quale strumento di reinserimento lavorativo per quei soggetti con esperienza che avevano perso il lavoro.

Tra i soggetti autorizzati, la Fondazione, è quello che ha promosso negli ultimi anni un maggior numero di tirocini a livello nazionale, oltre 90.000.

Proprio per questo motivo è stato redatto un rapporto (**allegato**) dell'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro costituito in seno al Consiglio Nazionale con la collaborazione del Ministero del Lavoro, attraverso l'analisi delle comunicazioni obbligatorie è stata realizzata la prima indagine sui risultati dei tirocini promossi dalla Fondazione.

I numeri che emergono sono straordinari: a sei mesi dalla conclusione del tirocinio quasi il 60% dei soggetti formati on the job attraverso un tirocinio promosso dai Consulenti del Lavoro lavorano!

Tradotto in valore assoluto significa che negli ultimi 5 anni, escludendo quello in corso, la rete della Fondazione ha creato più di 45.000 posti di lavoro solamente utilizzando lo strumento del tirocinio.

PRESUPPOSTI DI CAMBIAMENTO

Il processo di ammodernamento dei Servizi per il Lavoro presuppone alcuni cambiamenti fondamentali:

1 - complementarità dei servizi pubblici e privati

L'attuazione di misure di politica attiva per il lavoro richiede una forte complementarità di azione fra servizio pubblico e servizio privato accreditato per il lavoro. Il coinvolgimento dei soggetti privati nelle azioni di politica attiva sconta molti problemi di tipo organizzativo, burocratico, autorizzativo, di appetibilità economica e soprattutto di requisiti di natura strutturale. Per favorire la creazione di una rete più capillare di soggetti privati accreditati sul territorio bisognerebbe riordinare le normative nazionali e regionali sui regimi di accreditamento, individuando minori requisiti di dotazione infrastrutturale (spazi dedicati, accessibilità, servizi igienici per disabili), spesso molto stringenti, puntando invece sulla garanzia dello svolgimento di servizi più efficienti. Ancora bisognerebbe intervenire per ridurre i tempi della burocrazia che rallentano i processi di accreditamento e dei pagamenti (che risentono di ritardi anche oltre 12 mesi) delle prestazioni a risultato da parte degli enti preposti in favore degli operatori. Infine si dovrebbero prevedere maggiori remunerazioni in caso di risultato occupazionale raggiunto. Attualmente sono molto basse rispetto ai livelli europei.

2 - Riordino normativa e precisazione operatività dei soggetti “autorizzati”

L'art. 6 c.1 del D.lgs. 276/2003 prevede la possibilità per alcuni soggetti di essere “*autorizzati con regime particolare*”, ovvero in assenza dei requisiti strutturali, organizzativi economico-finanziari previsti per le altre Agenzie per il Lavoro, a svolgere attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro con iscrizione alla sezione speciale dell'albo di cui all'art. 4 del medesimo D.lgs. 276/2003.

Oltre alle scuole secondarie, alle università, ai Comuni, alle associazioni di categoria, ai patronati ed agli enti bilaterali, la norma, alla lettera e), estende tale facoltà a soggetti difficilmente individuabili:

e).....le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità;

Successivamente il D.lgs. 150/2015 ha introdotto il comma 5-bis a citato articolo 6 che addirittura prevede per questi soggetti l'automatica iscrizione anche alle altre sezioni dell'albo consentendogli di fatto l'esercizio delle attività di ricerca e selezione del personale e di ricollocazione:

5-bis. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), dei soggetti autorizzati secondo il regime particolare di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), e f-bis), nonché al comma 2 del presente articolo, comporta automaticamente l'iscrizione degli stessi alle sezioni dell'Albo di cui alle lettere d) ed e) dell'articolo 4, comma 1.

Ciò ha comportato l'iscrizione all'albo di un numero indefinito di soggetti non correttamente inquadrabili, di dubbia qualità tecnica a cui per effetto di una confusione normativa viene concessa la possibilità di essere promotori ad esempio di Tirocini formativi e di orientamento. Le normative regionali, infatti, che hanno recepito, il più delle volte pedissequamente, le linee guida Stato/Regioni in materia di tirocini extracurricolari del 25.5.2017 prevedono tra i soggetti promotori, genericamente i soggetti iscritti all'albo delle Agenzie per il Lavoro di cui all'art. 4 del D.lgs. 276/2003 senza alcun riferimento e dunque esclusione dei soggetti iscritti alla sezione speciale.

3 – Il passaggio dalla volontarietà all'obbligatorietà

La vasta platea di percettori di sostegni al reddito non ha alcun obbligo di impegnarsi in azioni strutturate di ricerca di lavoro, tanto che tende a restare sul sussidio fino all'ultimo mese disponibile. La ragione di questo comportamento va ricercata nella sfiducia nel sistema pubblico di offrire reali opportunità e dal rischio di perdere il diritto al sussidio se si rifiuta una eventuali offerta di lavoro.

Questo sistema su base volontaria non fa altro che dilatare la spesa pubblica in politiche passive, ed ha la sola giustificazione nelle carenze organizzative e di personale da dedicare ad una platea molto ampia di soggetti. Si dovrebbe pertanto lavorare su due versanti:

1) rendere obbligatorie le politiche attive

2) organizzare un sistema che possa sopportare una ampia utenza ai quali destinare servizi di ricollocazione.

4 - Costruzione di un sistema informativo unitario

In tema di politiche attive del lavoro, data la necessità odierna di offrire punti di riferimento concreti agli utenti in cerca di collocamento (disoccupati, studenti) e di trasmettere fiducia nei confronti dei soggetti erogatori di tali politiche attive, è necessario disporre di un sistema informativo unitario performante, che diventi l'unico punto di riferimento per l'utenza e per gli operatori pubblici e privati. In un'ottica di miglioramento continuo, è ragionevole sviluppare maggiori sinergie tra gli operatori, tramite il coinvolgimento dei soggetti privati autorizzati, nello svolgimento dei processi e nelle fasi di progettazione di suddette misure.

5- Potenziamento dei Servizi per il lavoro

Per raccogliere le sfide future e creare un sistema performante che preveda l'obbligatoria interazione tra misure di politica passiva con quelle di politica attiva, si rende indispensabile potenziare la rete degli operatori pubblici e privati. Ciò sia sotto l'aspetto qualitativo (dotarli di idonee strumentazioni informatiche e necessarie qualifiche professionali) che quantitativo (aumentando il numero delle sedi sul territorio ed il numero dei lavoratori addetti).