

Ente Bilaterale Nazionale Terziario

I CENTRI PER L'IMPIEGO ED I SERVIZI ALLE IMPRESE IN ITALIA ED IN EUROPA

# I CENTRI PER L'IMPIEGO ED I SERVIZI ALLE IMPRESE IN ITALIA ED IN EUROPA



Ente Bilaterale Nazionale Terziario



## ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Marco e Marcelliano, 45 – 00147 – Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472  
info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

### I SOCI



### COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

### GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri studi.

### LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggiore sviluppo della formazione a distanza.



UNITER S.r.l. è un Organismo di certificazione accreditato Accredia con un'esperienza consolidata nella certificazione dei sistemi di gestione aziendali (qualità, ambiente, sicurezza sul lavoro) e nella certificazione del servizio.

Nel tempo ha integrato la propria offerta con servizi all'impresa complementari volti alla semplificazione.

Dal un lato svolge, infatti, l'attività di asseverazione di reti di impresa come Organo di Confcommercio autorizzato dall'Agenzia delle Entrate, dall'altro svolge l'attività di Agenzia per le Imprese di Confcommercio accreditata dal Ministero per lo Sviluppo Economico.

Si tratta di consentire alle imprese in un caso di poter usufruire dei benefici fiscali, valutando il contratto di rete e comunicando all'Agenzia delle Entrate la relativa asseverazione, dall'altro si tratta di inviare ai SUAP le pratiche dopo averle valutate da un punto di vista formale e da un punto di vista sostanziale, dichiarandone la piena conformità alle normative applicabili.

L'attività di formazione, infine, completa il quadro dei servizi alle imprese. Si tratta di formazione specialistica settoriale di alto livello per accrescere le competenze e per fornire indicazioni utili nella gestione e organizzazione aziendale.



**Ente Bilaterale Nazionale Terziario**

# **I CENTRI PER L'IMPIEGO ED I SERVIZI ALLE IMPRESE IN ITALIA ED IN EUROPA**



## INDICE

### I CENTRI PER L'IMPIEGO ED I SERVIZI ALLE IMPRESE IN ITALIA ED IN EUROPA

INTRODUZIONE	7
<b>1. Capitolo Primo: come si cerca lavoro in Italia</b>	
Premessa	9
1) Modalità della ricerca di lavoro	12
2) La ricerca con la modalità digitale: internet	16
3) I Centri per l'Impiego e le Agenzie per il Lavoro	17
4) Cpi ed Apl: i servizi erogati e richiesti	22
5) Profilazione degli utenti	28
6) I servizi per il lavoro: Jobs Act e riforma	30
7) La "misurazione" dei servizi per il lavoro	31
8) La gestione dei servizi per il lavoro	35
9) Reddito di cittadinanza, Cpi e politiche attive del lavoro	38
10) Cosa dice l'OCSE	41
<b>2. Capitolo Secondo: come si cerca lavoro in Europa</b>	
Premessa	43
1) La situazione dei Servizi Pubblici per l'Impiego nei principali paesi europei	46
2) La spesa per i Servizi Pubblici per l'Impiego	47
3) L'organizzazione dei Servizi Pubblici per l'Impiego	49
4) L'impatto occupazionale dei SPI e delle APL	52
5) I canali formali di ricerca di lavoro	55
6) Gli investimenti nei Servizi Pubblici per l'Impiego	56
<b>3. Allegato</b>	
D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150: Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.	60



## INTRODUZIONE



Ai giorni d'oggi l'attività di ricerca del giusto lavoro è ormai un'attività esercitata senza soluzione di continuità.

Si passa dalla transizione "scuola lavoro" al consolidamento occupazionale (lavoro atipico-tipico, a termine-a tempo indeterminato), dalla mobilità ascendente (carriera) a quella discendente (licenziamento e di ricollocazione), per finire con le opzioni di ritiro dal lavoro (pensione, esodo incentivato).

Il canale dell'intermediazione viene vissuto prima come "meccanica della ricerca" (*searching* e *matching*) ritagliandosi il ruolo predominante nel canale informale (amicale e professionale) e ben poco spazio nell'intermediazione formale (o palese).

In questo documento viene messa a fuoco l'intensità, la disponibilità, i tempi e le difficoltà di ricerca di un lavoro, mettendosi in evidenza come la crisi abbia, ovviamente, modificato le propensioni e le aspettative individuali.

Inoltre, viene analizzato il sistema dei servizi per il lavoro dove sono state evidenziate le caratteristiche e i comportamenti espressi dalle utenze, sia nell'ottica di presa in carico che della capacità di processare le richieste ricevute.

In generale, il sistema appare complessivamente sottodimensionato rispetto alla domanda di servizi e alla tensione operativa espressa dai territori.

L'innesto dei privati, se per un verso ha ampliato la base di servizio dei sistemi locali, soprattutto per i target più forti e nei territori più dinamici, da un altro sembra mutuare dal contesto istituzionale gli stessi limiti riscontrabili nel protocollo operativo del provider pubblico, cioè dei Centri per l'Impiego (Cpi):

- una consistente quota di domanda di servizi inevasa;
- una circoscritta quota di servizi erogati nei tempi previsti dalla normativa;
- un'erogazione insoddisfacente di servizi di intermediazione e di rinvio alla formazione.

Questo documento prende anche lo spunto dal dibattito in corso sulle politiche attive e i servizi per il lavoro successivamente all'avvio operativo dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), che ha implementato e dovrà implementare una serie di nuovi dispositivi normativi a tutela dei lavoratori, dei giovani e delle persone in cerca di lavoro.

Il Jobs Act, infatti, come le precedenti riforme del mercato del lavoro – in ottica di *flexsecurity* – aveva mostrato molta attenzione alle politiche attive del lavoro, sicché si deve concordare con chi ha sostenuto che questa rappresenta l'area del diritto del lavoro ove nel tempo si sono prodotte le più radicali trasformazioni.

Con tale intervento governativo, l'impianto del sistema nazionale dei servizi per il lavoro giunge alla sua fase di maturità, al termine di un percorso ventennale punteggiato da numerosi interventi normativi (dal Pacchetto Treu, alla Riforma Biagi, sino alla Riforma Fornero ed al recente provvedimento riguardante il Reddito di Cittadinanza).

Il disegno operativo viene comunque razionalizzato e profondamente modernizzato alla luce di modelli operativi e di servizio che hanno costituito il patrimonio di apprendimento istituzionale accumulato, non senza contraddizione, in questi anni dalle amministrazioni centrali e locali.

Un ruolo sempre più importante è stato riconosciuto alle azioni di presa in carico dell'utenza, ai comportamenti organizzativi dei servizi e al progressivo e sempre più codificato allargamento dell'offerta di servizi da parte di operatori accreditati, nel quadro di un sistema di obiettivi definiti e rendicontabili.

Detto questo, va evidenziato che spesso nel mondo del lavoro, procedendo dal particolare al generale, si perde la lettura d'insieme.

Pertanto, osservare le dinamiche specifiche, relative a sub-mercati o sottopopolazioni o territori, consente letture molto coerenti con il rischio di perdere la scala e la dimensione in cui i piani sono in relazione.

L'analisi analitica, inoltre, offre spesso risposte che a livello sistemico non sono corrette.

Nei due capitoli seguenti si è quindi cercato di tenere assieme nell'analisi il quadro generale anche a livello europeo in cui si realizzano tali aspetti specifici.

## Capitolo Primo: come si cerca lavoro in Italia

### Premessa

Parenti e amici sono ancora il principale canale per trovare un lavoro in Italia.

Un terzo degli occupati dichiara di aver ottenuto il proprio impiego grazie all'intervento diretto delle reti informali di familiari e conoscenti.

Considerando la più ampia dimensione degli aiuti indiretti durante la fase di ricerca del lavoro, tali reti vengono coinvolte nel 60% dei casi.

I servizi per il lavoro, pubblici e privati, svolgono un ruolo di intermediazione diretta molto contenuto.

Solo il 3,4% degli occupati ha trovato lavoro attraverso i Centri per l'impiego (CPI) e il 5,6% mediante le Agenzie di lavoro interinale.

Tuttavia la funzione di CPI e Agenzie è ben più rilevante nell'intermediazione indiretta: tra gli occupati, il 33% si è avvalso degli operatori pubblici mentre cercava lavoro e il 30% ha avuto il supporto delle Agenzie.

E' quel che emerge dai più recenti dati ISFOL-PLUS resi noti in un *research paper*: "L'Italia continua ad essere un paese dove per trovare lavoro conta moltissimo la rete di conoscenze che un individuo può mettere in campo", ha dichiarato il Commissario straordinario dell'Isfol Stefano Sacchi. "I dati dimostrano come le chance occupazionali e di carriera delle persone siano fortemente condizionate dalla famiglia di origine, dall'appartenenza a determinati ambienti. Questo va a scapito del merito e riduce le opportunità di ascesa delle fasce più deboli del mercato del lavoro, che solo in misura molto ridotta ottengono aiuto dai servizi per l'impiego, pubblici o privati che siano".

A fronte di questa debolezza dei servizi per il lavoro, anche il canale dell'autocandidatura, ovvero proporre il proprio curriculum vitae alle imprese, viene largamente utilizzato: per il 58% degli occupati è stato di ausilio nella fase di ricerca e per il 20% ha permesso in via diretta un'assunzione.

I contatti nell'ambito lavorativo e la lettura di offerte su stampa sono stati un canale di intermediazione indiretta rispettivamente per il 44% e il 36% dei lavoratori e un canale di intermediazione diretta per il 10% e il 2,6%.

Infine, il 9% degli occupati afferma di aver trovato lavoro avviando un'attività autonoma e il 10% partecipando a un concorso pubblico.

Parenti e amici sono ancora il principale canale per trovare un lavoro.

Un occupato su tre deve il proprio impiego all'intervento diretto di queste reti informali.

- Considerando la più ampia dimensione degli aiuti indiretti, il canale amicale e parentale viene coinvolto durante la fase di ricerca del lavoro nel 60% dei casi.
- I servizi per il lavoro pubblici e privati svolgono un ruolo di intermediazione diretta molto contenuto. Solo il 3,4% degli occupati dichiara di aver trovato lavoro attraverso i Centri per l'impiego (CPI) e il 5,6% mediante le Agenzie di lavoro interinale.
- Tuttavia la loro funzione è ben più rilevante nell'intermediazione indiretta: tra gli occupati, il 33% si è avvalso dei CPI e il 30% delle Agenzie durante la fase di ricerca del lavoro.

In Italia il modo in cui si cerca e si trova lavoro continua ad essere fortemente condizionato dalla famiglia di provenienza, dalla storia personale, dal territorio di residenza e la tendenza si è accentuata durante la crisi.

Ciò va a scapito sia del merito sia delle pari opportunità per tutti, favorendo le rendite di posizione.

10

Le modalità con cui le persone cercano un lavoro, vale a dire i canali di intermediazione, sono un elemento cruciale nelle dinamiche dell'occupazione, perché consentono di minimizzare i costi individuali e collettivi nella ricerca di un impiego, favorendo la riduzione dei tempi di permanenza nello stato di disoccupazione e un ottimale incontro tra domanda e offerta di lavoro.

In Italia (cfr. tabella) il canale di intermediazione più utilizzato è quello legato all'ambito familiare e amicale: il 33% deve il proprio impiego grazie all'intervento di parenti, amici e conoscenti (intermediazione diretta), mentre il 60% degli occupati ha chiesto aiuto a queste reti informali nella fase di ricerca del lavoro (intermediazione indiretta).

Nonostante possa essere efficiente a livello individuale, favorendo rapide collocazioni, questa modalità comporta il rischio di una riduzione delle opportunità lavorative a disposizione di tutti, impedendo a chi non ha adeguati *network* di trovare una collocazione ideale.

Le reti informali riducono la concorrenza tra le persone in cerca di lavoro e le possibilità di affermazione professionale, svilendo il merito.

Tutto ciò è stato amplificato dal ridimensionamento del ruolo svolto dai concorsi pubblici, sia per la contrazione del perimetro della PA sia per il blocco delle assunzioni.

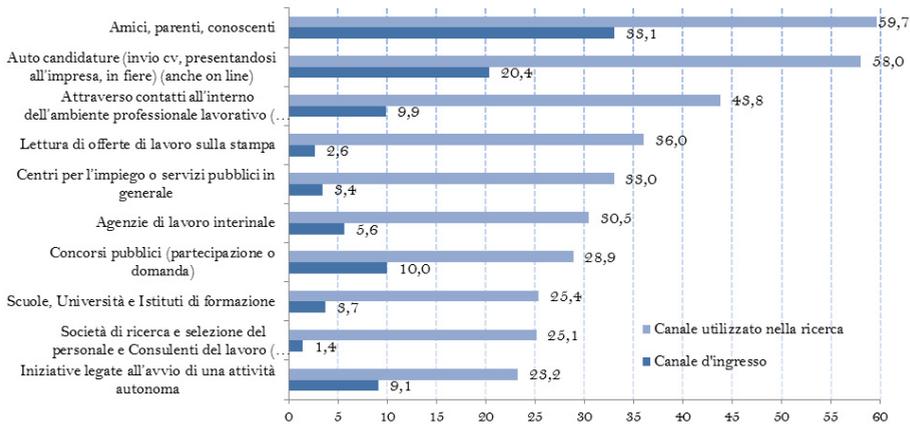
L'autocandidatura, ovvero proporre il proprio *curriculum vitae*, è stata utilizzata dal 58% degli occupati nella fase di ricerca e ha determinato direttamente un'assunzione per il 20,4%.

I contatti nell'ambito lavorativo e la lettura di offerte su stampa sono stati un canale di intermediazione indiretta rispettivamente per il 44% e il 36% degli attuali lavoratori e un canale di intermediazione diretta per il 10% e il 2,6%.

Venendo ai servizi per il lavoro, il segmento pubblico rappresentato dai Centri per l'impiego ha svolto una funzione indiretta per il 33% degli occupati.

Tuttavia la capacità di intermediazione diretta si è fermata al 3,4%.

Il segmento privato mostra performance analoghe: le Agenzie di somministrazione (cosiddette Agenzie di lavoro interinale) sono state utilizzate da poco più del 30% degli attuali lavoratori, ma hanno collocato poco meno del 5,6%.



Fonte: Indagine ISFOL-PLUS.

## 1. Modalità della ricerca di lavoro

Il confine tra occupazione e disoccupazione è ormai sottilissimo e molti occupati, assai precari ed economicamente fragili, potrebbero richiedere servizi non dissimili a quelli per i disoccupati.

È importante quindi sfatare il luogo comune che l'orientamento, la formazione e i vari servizi servano solo a coloro che sono senza lavoro.

Qualsiasi contratto di lavoro, con la facilità con cui chiude una fabbrica od un ufficio, è una garanzia relativa.

Tenere alta la propria occupabilità è un'esigenza costante nel tempo e multiforme, perché oggi ci si può essere vulnerabili su un aspetto (magari sul versante della formazione) e domani su un altro (le tutele, la pensione).

Tuttavia, efficienti e moderni Servizi per l'impiego (Spi), pur necessari, non saranno mai sufficienti in assenza di una sostenuta domanda di lavoro (in particolare qualificata), di un mercato palese (l'informale sottrae più di un terzo delle opportunità) e di una maggior premialità (affinché l'istruzione renda).

Sul versante dell'intermediazione va posto l'accento sulla rilevanza del mercato informale, una peculiarità forte e radicata del nostro Paese.

Conseguentemente, i servizi, pubblici e privati, e tutti gli altri canali vedono ridotta la portata dei loro flussi di intermediazione.

Il canale di ricerca, ovvero il metodo di intermediazione utilizzato dagli individui per trovare un lavoro, è un elemento cruciale nelle dinamiche dell'occupazione poiché consente di minimizzare i costi individuali e collettivi nella ricerca di un impiego, favorendo la riduzione dei tempi di permanenza nello stato di disoccupazione e un ottimale incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Come detto, in Italia il canale di intermediazione più utilizzato è il canale informale in ambito familiare e amicale, usato nella ricerca di un lavoro da circa il 60% degli attuali occupati, mentre per oltre il 33% ha rappresentato anche il canale d'ingresso nell'attuale lavoro.

Nonostante tale metodo sia apparentemente molto efficiente a livello individuale in quanto consente rapide collocazioni, è necessario evidenziare che la massiccia diffusione del suo utilizzo comporta una riduzione delle opportunità lavorative a disposizione di tutti impedendo così, a chi non ha adeguati *network*, di trovare una collocazione ideale.

Venendo meno le opportunità di selezione si riduce la concorrenza tra le persone in cerca di lavoro e le possibilità di affermazione professionale, infatti, da un lato l'informalità riduce le opportunità per chi non ha un *network* e dall'altro inibisce la selezione e, di conseguenza, svisciva il merito.

Tutto ciò è stato amplificato dalla riduzione del ruolo svolto dei concorsi pubblici che ha visto ridimensionato il proprio peso nel tempo, sia per la contrazione del perimetro della PA, sia per il blocco delle assunzioni.

Il ridimensionamento della selezione pubblica non ha coinvolto la strategia di ricerca, questa opportunità è stata, comunque, tentata da circa il 29% degli attuali occupati, ma piuttosto il processo di *match*: l'occupazione attraverso concorsi pubblici è passata dal 18% di vent'anni fa al 10% attuale.

La ricerca di lavoro si è comunque realizzata attraverso una strategia multicanale per oltre il 65% degli attuali occupati, in particolare accompagna la ricerca informale amicale e familiare, l'autocandidatura (ovvero il presentare o l'inviare il proprio *curriculum vitae* ad imprese) utilizzato dal 58% degli attuali occupati, ma in questo caso il match si è realizzato nel 20,4%.

Mentre i contatti informali nell'ambito lavorativo e la lettura di offerte su stampa è stato utilizzato rispettivamente dal 44% e dal 36% degli attuali lavoratori, ma solo il 10% e il 2,6% hanno trovato lavoro grazie questi canali.

Per comprendere l'importanza dei Centri per l'impiego (Cpi) all'interno della strategia di ricerca di un lavoro è utile ricordare come il D.Lgs. n. 181/2000 ha spostato l'attenzione dal collocamento diretto all'erogazione di servizi per l'occupabilità, vale a dire l'orientamento, l'informazione, il posizionamento sul mercato e la riqualificazione dell'individuo.

Infatti, la c.d. funzione indiretta dei Cpi è stata pari al 33% degli attuali occupati, per i quali ha rappresentato uno dei passaggi necessari per trovare lavoro, delineando in tal senso uno strumento importante nel mercato del lavoro e, in considerazione dell'utenza che gestisce (quella più debole), svolgendo anche una funzione di inclusione sociale.

Mentre i Cpi hanno avuto una capacità di intermediazione diretta che raggiunge il 3,4% degli attuali occupati.

Interpretare questi dati come incapacità dei Centri per l'impiego di effettuare il loro compito è una lettura sbagliata.

Utilizzando una similitudine calcistica (Mandrone), si può comprendere l'errore interpretativo che si commette: in una squadra ogni giocatore ha un ruolo specifico ed è nell'apporto al "gioco di squadra" che viene valutato.

Si può giudicare un centrocampista per i gol fatti, alla stregua di un centravanti? Il Cpi è il regista del mercato del lavoro, che occasionalmente fa intermediazione diretta (facendo gol), ma molto più spesso agisce indirettamente (fornendo assist).

Anche le agenzie di somministrazione (c.d. agenzie di lavoro interinali) sono state utilizzate da poco più del 30% degli attuali lavoratori, mentre hanno collocato poco meno del 5,6% degli occupati.

L'utilizzo di un canale non è alternativo o concorrente all'utilizzo di altri metodi di ricerca, quindi molti sono gli individui che si attivano su più fronti contemporaneamente e la congiuntura economica negativa ha amplificato questo fenomeno (cfr. tabella).

Ovviamente, anche i soggetti in cerca di lavoro raramente si affidano ad un unico canale ma, generalmente, operano su più fronti (ricerca multi-canale).

Sotto tale aspetto, i concorsi appaiono ancora come il canale cui si fa maggiormente ricorso, ad esclusione della consistente fetta di intermediazione informale.

I Cpi, come le Agenzie per il lavoro (Apl), sono stati utilizzati nella ricerca di un lavoro da circa il 30% degli attuali occupati, ma se si confrontano i dati prima e dopo il manifestarsi della crisi economica, i Cpi sono, insieme alle scuole, i soggetti del sistema per il lavoro che registrano l'incremento più alto tra i diversi canali, mentre il ricorso alle agenzie di somministrazione ha registrato un leggero calo.

Importante l'alta incidenza nel ricorso ad iniziative proprie per avviare un'attività autonoma, con punte del 41% anche tra le persone in cerca di lavoro, anche da più di dodici mesi.

Altre utili indicazioni, ad esempio per fronteggiare la "fuga di cervelli" di questi anni e il fenomeno crescente dell'*overeducation*, si possono ricavare osservando la distribuzione tra i canali di ricerca dell'utenza con istruzione elevata: i concorsi sono un'opportunità andata via via riducendosi negli anni e ciò si ripercuote, in particolare, nella collocazione delle persone con capitale umano più elevato.

Inutile sottolineare le ricadute in termini di rendimento dell'occupazione e di costi individuali e sociali che ciò comporta, in particolare per la componente femminile della forza lavoro.

Ulteriori implicazioni si possono trarre circa la trasmissione intergenerazionale delle posizioni lavorative, ovvero di quella corrente ascensionale che alimenta solo chi è in possesso di un consolidato *network* socio-economico.

Anche qui le letture in termini di equità ed efficienza sono negative.

Intuitivamente il ricorso ad un canale in luogo di un altro non è neutrale nel tipo collocazione.

Meliciani e Radicchia (2016) hanno mostrato come la scelta di un canale sia foriera di certi percorsi lavorativi e di carriera.

Ovvero non sempre una rapida collocazione porta con se una buona occupazione.

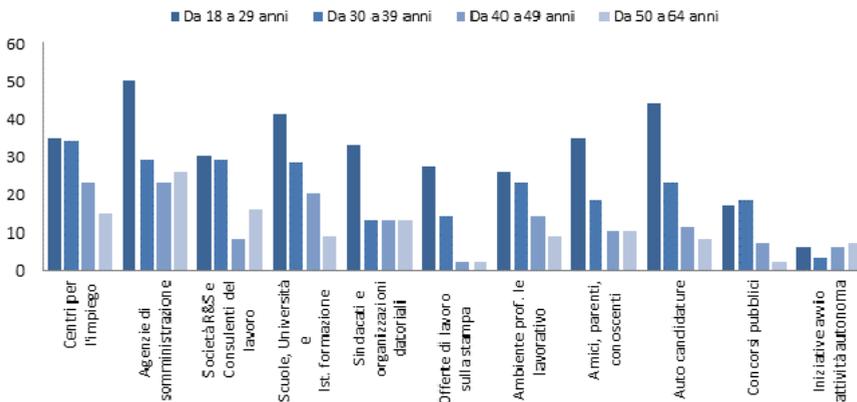
Esistono canali di intermediazione forieri di rapporti lavorativi stabili e intermediari precarizzanti?

Al netto dei cambiamenti istituzionali, le fasce d'età più giovani, che tipicamente sono quelle in cui il turn-over è maggiore, si notano livelli di impiego non standard piuttosto elevati tra le società di lavoro interinale /somministrazione (50%), le scuole e università e le autocandidature (40%), Cpi, società di ricerca e amici, parenti e conoscenti (circa 30%).

Più contenuta l'incidenza per annunci sui giornali e informale professionale.

Nettamente migliore la qualità della collocazione per concorsi e iniziative imprenditoriali.

**Incidenza contratti non standard per canali di intermediazione e classe d'età**



Fonte: Indagine ISFOL-PLUS

## 2. La ricerca con la modalità digitale: internet

Molte persone entrano in contatto con i provider del mercato del lavoro attraverso la risorsa digitale: internet, social network (*linkedyn, facebook, twitter, whatsapp, ecc.*), siti specializzati, blog, network tematici o istituzionali.

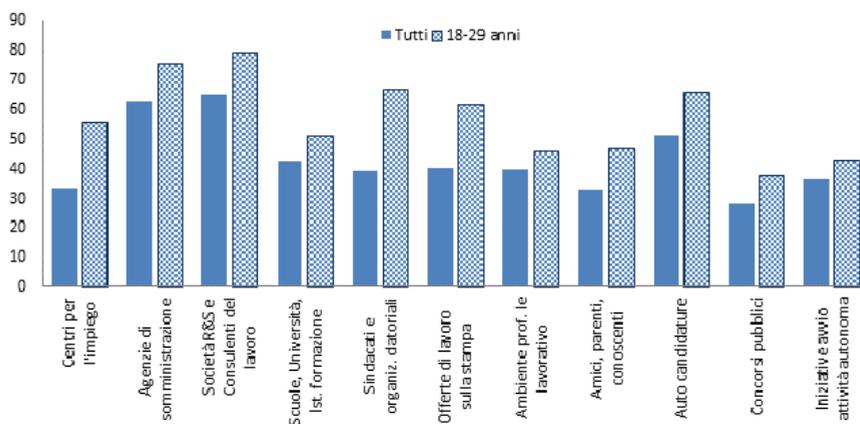
Nella seguente tabella si illustra l'incidenza delle persone che hanno trovato lavoro per singolo canale di intermediazione attraverso un contatto via internet.

Come si vede la distribuzione è trasversale a tutti i canali e ovviamente è maggiore tra i più giovani.

La tendenza è analoga per le persone in cerca e per le caratteristiche territoriali.

I provider digitali (tipo *monster*) risultano comunque società di selezione, accreditate, autorizzate o comunque, registrate. Solo che agiscono tipicamente, se non esclusivamente, sulla rete.

Si tenga presente che un Cpi di un'area montana o con difficoltà di mobilità, potrebbe assolvere quasi tutte le sue funzioni in maniera immateriale via web, non per questo perderebbe la sua natura pubblica.



Fonte: Indagine ISFOL-PLUS

### 3. I Centri per l'impiego e le Agenzie per il Lavoro

Fatto questo quadro, passiamo in rassegna le strutture disponibili nel territorio italiano.

I **centri per l'impiego (Cpi)** sono strutture pubbliche coordinate dalle Regioni che favoriscono sul territorio l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e attuano iniziative e interventi di politiche attive del lavoro.

Le attività dei centri per l'impiego sono rivolte ai cittadini disoccupati, ai lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio disoccupazione, nonché ai lavoratori occupati in cerca di nuova occupazione.

I Cpi svolgono anche attività amministrative, come l'iscrizione alle liste di mobilità ed agli elenchi e graduatorie delle categorie protette, la registrazione delle assunzioni, le trasformazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro, il rilascio del certificato di disoccupazione.

I cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia in cerca di occupazione possono dichiarare la loro immediata disponibilità al lavoro oltre che sul portale ANPAL, anche presso i Centri per l'impiego.

I centri per l'impiego hanno tutti un portale regionale del lavoro.

Le **agenzie per il lavoro (Apl)** sono operatori autorizzati da ANPAL ad offrire i servizi relativi all'incontro tra domanda e offerta di lavoro e iscritti nell'albo delle agenzie per il lavoro.

Le agenzie si suddividono in (Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i.):

- agenzie di somministrazione di tipo generalista che svolgono attività di somministrazione di manodopera e sono inserite nella prima sezione dell'albo delle agenzie per il lavoro. L'autorizzazione alla somministrazione di tipo generalista autorizza lo svolgimento delle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale. Le agenzie di somministrazione generalista possono somministrare lavoratori sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato;
- agenzie di somministrazione di tipo specialista, iscritte alla seconda sezione dell'Albo delle agenzie per il lavoro, possono somministrare lavoratori solo a tempo indeterminato;
- agenzie di intermediazione che svolgono attività di mediazione tra do-

manda ed offerta di lavoro (raccolgono i curriculum, svolgono le pre-selezioni, promuovono e gestiscono l'incontro tra domanda e offerta, effettuano, su richiesta del committente, le comunicazioni conseguenti alle assunzioni, realizzano la formazione finalizzata all'inserimento). Tali agenzie sono inserite nella terza sezione dell'albo delle agenzie per il lavoro e sono automaticamente iscritte anche alla quarta e alla quinta sezione;

- agenzie di ricerca e selezione del personale che svolgono attività di consulenza per l'individuazione delle candidature idonee a ricoprire posizioni lavorative su incarico del committente; sono iscritte nella quarta sezione dell'albo;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale che svolgono l'attività, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, considerati singolarmente o collettivamente, su incarico dell'organizzazione committente; sono iscritte alla quinta sezione dell'albo.

Le agenzie per il lavoro (di somministrazione o di intermediazione) possono svolgere attività di intermediazione anche per i lavoratori rientranti della tipologia «gente di mare».

Il Decreto interministeriale 29 novembre 2013 individua i requisiti e le modalità per il rilascio dell'autorizzazione e la Nota del 1° agosto 2014 ne determina le modalità operative.

Con la pubblicazione del D.Lgs. n. 150/2015, l'impianto del sistema nazionale dei servizi per il lavoro giunge alla sua fase di maturità, al termine di un percorso ventennale punteggiato da numerosi interventi normativi (dal Pacchetto Treu, al D.Lgs. 276/03, ai Livelli essenziali nelle prestazioni (LEP) esplicitati per la prima volta nella L. 92/2012).

Il disegno operativo viene comunque razionalizzato e profondamente modernizzato alla luce di modelli operativi e di servizio che hanno costituito il patrimonio di apprendimento istituzionale accumulato, non senza contraddizione, in questi anni dalle amministrazioni centrale e locali.

Un ruolo sempre più importante è riconosciuto alle azioni di presa in carico dell'utenza, ai comportamenti organizzativi dei servizi ed al progressivo e sempre più codificato allargamento dell'offerta funzionale ai soggetti privati accreditati, nel quadro di un sistema di obiettivi definiti e rendicontabili, le cui prime applicazioni presiedono il modello di *governance* delineato con l'attuazione del programma Garanzia Giovani.

Il Sistema dei Servizi per il lavoro (Spi) giunge a questo appuntamento al termine di un sessennio assai difficile per il mercato del lavoro. Durante questo arco di tempo, dapprima gli interventi legati alla gestione dei beneficiari di c.d. ammortizzatori in deroga (D.L. n. 185/2008) e poi al programma Garanzia Giovani (a partire dal 2014) lo hanno sottoposto ad una notevole sollecitazione operativa ed istituzionale, nel corso della quale elementi riformatori, talvolta attesi da anni, sono stati introdotti in un contesto altamente emergenziale e, per di più, in un quadro contraddittorio di progressiva riduzione delle risorse finanziarie destinate ai Spi.

A tal proposito, può apparire interessante delineare i profili e le linee di tensione che hanno caratterizzano il sistema dei Spi al volgere del 2014, condizionandone il comportamento operativo e le ricadute sulla domanda di servizi espressa dalle utenze. Dalle caratteristiche dell'utenza si partirà per un percorso d'analisi che intende annodare i fili della domanda e dell'offerta di servizi attraverso l'interazione esclusiva, o combinata tra loro, con Centri per l'impiego e Agenzie per il lavoro (Apl) e che lambirà dimensioni operative (es. capacità di risposta degli operatori a fronte della domanda di servizi), normative (es. tempi di erogazione dei servizi all'utenza) e dimensioni organizzative (es. volumi di attività).

Partendo dal comportamento delle persone si identificheranno tre principali bacini di utenza: utenti che si sono rivolti esclusivamente ai Cpi, esclusivamente alle Apl o ad entrambi gli operatori. Tali bacini si riveleranno diversi tra di loro per proporzioni, per composizione, per caratteristiche anagrafiche e occupazionali.

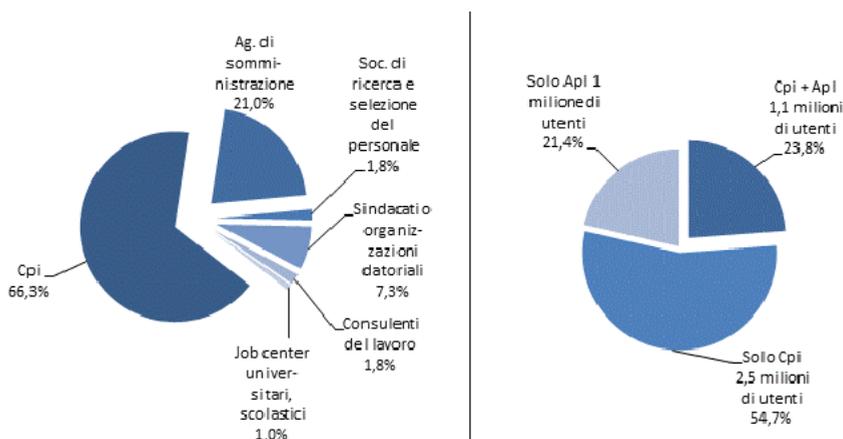
Ad un'osservazione ragionata, essi evidenzieranno la loro non sovrapposibilità, un elemento da non sottovalutare, se osservato retrospettivamente perché vorrebbe indicare il fatto che l'ampliamento del novero di operatori attivi ha di fatto allargato il "pescaggio" del sistema nel suo complesso, intercettando una domanda di servizi proveniente da segmenti di utenza che i soli Cpi non avrebbero adeguatamente raggiunto o che ai soli Cpi non si sarebbero rivolti.

L'osservazione dei servizi richiesti dall'utenza ed effettivamente erogati dai Servizi per il Lavoro tratterà la direzione verso la quale l'ampliamento del sistema istituzionale si è diretta.

Emerge un primo dato caratterizzante: l'asimmetria dei volumi di attività come riflesso di un sistema che sulla carta presenta due gambe ma che nella realtà si presenta squilibrato a sfavore dei Cpi. Ciò in termini di utenza complessiva, domanda di servizi, erogazione di servizi – con la sola eccezione dei servizi di intermediazione – e in termini di domanda non ancora evasa.

Sono oltre 4,6 milioni le persone che nei dodici mesi precedenti la rilevazione Plus 2014 si sono rivolte ai Servizi per il lavoro (Centri per l'impiego e Agenzie per il lavoro). Appare interessante osservare verso quali operatori si indirizza la domanda di servizi degli utenti. Rilevante è la composizione dei servizi per il lavoro: 2/3 sono appannaggio dell'attore pubblico, mentre il più consistente provider privato sono le agenzie di somministrazione (ex lavoro interinale).

**Composizione dei Servizi per il Lavoro per tipo di provider;  
Utenti dei servizi per tipo di operatore**



Fonte: Indagine ISFOL-PLUS

L'innesto degli operatori privati se da un lato allarga la base di servizio, peraltro solo in corrispondenza dei target più forti, dall'altra sembra mutuare dal contesto istituzionale gli stessi limiti riscontrabili nel protocollo operativo dei Cpi: consistente quota di domanda di servizio inevasa; una modesta quota di servizi erogati nei tempi previsti dalla normativa; l'erogazione dei servizi di punta (intermediazione) attestata su livelli contenuti, in rapporto ai volumi di attività effettivi e alla capacità di attrazione delle porzioni di utenza più forte e spendibile nel mercato del lavoro.

Ne scaturisce l'immagine di un sistema a due facce:

- irrobustito e forte con le utenze più spendibili nel mercato dell'intermediazione;
- congestionato e debole con quelle più deboli e a rischio di marginalizzazione.

Proprio l'analisi della domanda di servizi non ancora evasa, di rilevante proporzione tanto per i più affannati Cpi (oltre il 54%) che per le più fluide Apl (circa il 45%), permetterà di evidenziare un aspetto cruciale: i dati tratteggiano un sistema complessivamente sottodimensionato rispetto alla domanda di servizi (e di lavoro), nel quale la scrematura dell'utenza avviene più per necessità che per strategia o statuto organizzativo, e nel quale la capacità di risposta tanto del pubblico quanto del privato risulta livellata verso il basso.

D'altronde questo non può stupire se si contestualizza il tutto all'interno di un mercato del lavoro reso assai impermeabilizzato da 8 anni di crisi economica (e due recessioni).

Sono infatti due le dimensioni di contesto che si collocano a monte e a valle del processo di erogazione dei servizi, condizionandolo pesantemente.

Da un lato il contesto istituzionale, vale a dire la qualità dell'organizzazione dei servizi, la presenza di validi e tempestivi raccordi istituzionali tra lavoro e formazione, tra soggetti pubblici e operatori privati, la costruzione di servizi di raccordo con la domanda di lavoro, ecc.

Da un altro lato vi è il mercato del lavoro locale in una congiuntura economica difficile come quella che ancora caratterizzava l'epoca della rilevazione.

Lo spazio occupato da queste due dimensioni condiziona complessivamente il rapporto di servizio tra Servizi per il lavoro e utenze e, segnatamente, tra personale dei Spi e utenze.

L'analisi della soddisfazione dell'utenza, proposta nell'ultima parte di questo contributo, permetterà di identificare tale spazio e, attraverso il vissuto degli utenti, di visualizzarne il peso in termini di condizionamento sull'offerta di servizi e di ricadute sulle persone: segmentazioni geografiche, non solo legate ai mercati del lavoro, ma a discontinuità organizzative, o segmentazioni funzionali, legate a tipologie di servizi, si intrecceranno tra di loro e restituiranno un ulteriore contributo all'identificazione delle linee di tensione che venano il sistema.

Analizzando la composizione degli utenti dei servizi, si scopre che poco più della metà degli utenti (54% pari a 2,5 milioni di persone) si è rivolta esclusivamente ad un Centro per l'impiego: in proporzione rispetto alla distribuzione totale e agli altri sottogruppi si è trattato per lo più di persone delle regioni del Centro-Sud, studenti o inattivi, persone in cerca di lavoro, prevalentemente di genere femminile, con titoli di studio medio-bassi, in giovane età (18-29 anni) o in età matura (40-49 anni); in misura minore di persone occupate e residenti nelle regioni del Nord Italia.

Un altro 21% (pari a un milione di persone) si è rivolto esclusivamente alle Apl e vede, tra le loro caratteristiche ricorrenti, quelle di essere persone occupate al momento dell'intervista, di età matura o più che matura (40-64 anni), di genere maschile, del Nord Italia, con titolo di studio del ciclo terziario (laurea) ovvero studenti tout court.

#### 4. Cpi ed Apl: i servizi erogati e richiesti

Dopo aver esaminato le caratteristiche degli utenti e del tipo di fruizione che essi fanno dei Servizi per il Lavoro il baricentro dell'analisi si sposta verso l'oggetto dell'interazione tra cittadini e istituzioni, vale a dire ai servizi richiesti dagli uni e offerti dalle altre.

Occorre innanzitutto rispondere a tre domande preliminari:

- quali unità di analisi sono utilizzate nell'osservazione della interlocuzione tra cittadini e servizi per il lavoro avente per oggetto i «servizi»;
- quali servizi sono presi in considerazione;
- quali dimensioni dell'interlocuzione sono osservate.

In questo ambito la platea degli utenti risulterà suddivisa non più in tre, ma in due gruppi afferenti ai due diversi tipi di soggetti istituzionali erogatori di servizi, indipendentemente dal fatto che essi abbiano prediletto un ricorso esclusivo o combinato dei Cpi e/o delle Apl.

Pur mantenendo il *focus* sui comportamenti e sulle caratteristiche degli utenti, la chiave di lettura principale diventa quella della natura dei soggetti istituzionali in quanto il nucleo della presente sezione è rappresentato dal rapporto tra domanda e offerta funzionale.

Tale rapporto verrà quindi letto attraverso una declinazione in sei tipologie di azioni che spaziano dall'area adempimentale (svolgimento di pratiche amministrative), alla ricerca di lavoro tout court (richiesta di informazioni e preselezione verso opportunità lavorative concrete), fino ad arrivare all'area delle c.d. politiche attive opportunamente declinata in azioni riconducibili all'esperienza concreta dei cittadini: orientamento e pianificazione di un percorso di inserimento lavorativo, svolgimento di un corso di formazione, di un tirocinio o di uno stage.

Tali tipologie di azione rappresentano la traduzione in comportamenti concreti, vale a dire in situazioni o scelte nelle quali si possono trovare nella pratica coinvolti gli utenti dei Servizi per il Lavoro, della gamma di servizi che, a partire dalla riforma dei Servizi per l'Impiego del 2000, è stata via via codificata nei documenti nazionali che hanno presieduto il

ciclo di politiche rivolte da quasi un ventennio all'implementazione di un sistema istituzionale che superasse il vecchio monopolio pubblico del collocamento.

Per ogni tipologia di azione si osserva se: a) è stata o non è stata effettuata dal singolo utente; b) in caso di affermativo, se il servizio è stato ottenuto, ovvero se l'utente è ancora in attesa di riceverlo.

Nel primo caso (a.) è possibile stimare la "domanda di servizi" espressa dall'utenza che negli ultimi 12 mesi prima della rilevazione si è rivolta ai Servizi per il Lavoro, mentre nel secondo caso (b.) è possibile stimare la capacità di offerta effettiva che i singoli provider hanno espresso a fronte della richiesta presentata dalle utenze e, in un certo senso, la "capacità di risposta" espressa dalle istituzioni stimata attraverso la ricostruzione che ne fanno i cittadini che hanno fruito dei servizi offerti.

Vale la pena osservare che, rispetto al tradizionale rapporto tra utenti e Servizi per il lavoro, l'osservazione effettuata si porrà "a valle" della fase di anamnesi e di decodifica del profilo dell'utente e di suo relativo indirizzo verso appropriati tipi di servizi.

La "domanda" di servizi che in questo modo si codifica va intesa, pertanto, non sempre come una consapevole richiesta di servizi e funzioni che il cittadino rivolge alle istituzioni, ma anche (e per certe tipologie di utenza, soprattutto) come il risultato di un processo di decodifica che le Istituzioni operano dei fabbisogni professionali e del profilo di occupabilità del singolo utente.

Poiché la chiave di lettura utilizzata sarà quella della ricostruzione, attraverso le azioni compiute dagli utenti, del profilo funzionale assunto dal sistema dei Cpi e da quello delle Apl, si procederà ad una disamina che lambirà alcune componenti intrinseche dei sistemi stessi, vale a dire la capacità di risposta (erogazione) di servizio, il dimensionamento di ciascuno in termini di volumi di attività, la stima dei tempi di erogazione dei servizi effettivamente erogati.

Ciascuna di queste dimensioni contribuirà al posizionamento dei soggetti istituzionali all'interno delle dinamiche operative di incontro tra domanda e offerta di servizi nel vissuto degli utenti dei servizi per il lavoro stessi: l'erogazione di servizi (in relazione alla domanda effettiva di essi), cercherà di tratteggiare da un lato la "pressione" esercitata dai cittadini sulle istituzioni locali, evidenziando il diverso peso dei servizi di intermediazione rispetto ai servizi di politica attiva e accompagnamento al lavoro; da un altro lato osserverà la capacità di risposta effettiva delle istituzioni

che finirà con il confermare il diverso profilo, soprattutto sul lato della intermediazione, tra Cpi e Apl, ma non il diverso passo effettivamente tenuto in termini di performance complessiva e di capacità di presa in carico delle utenze.

In questa, in un certo senso prevedibile, diversificazione – con un vantaggio operativo delle Apl – sono racchiuse ulteriori dimensioni, in parte già richiamate: il dimensionamento effettivo dei sistemi, la loro distribuzione territoriale, il loro statuto organizzativo.

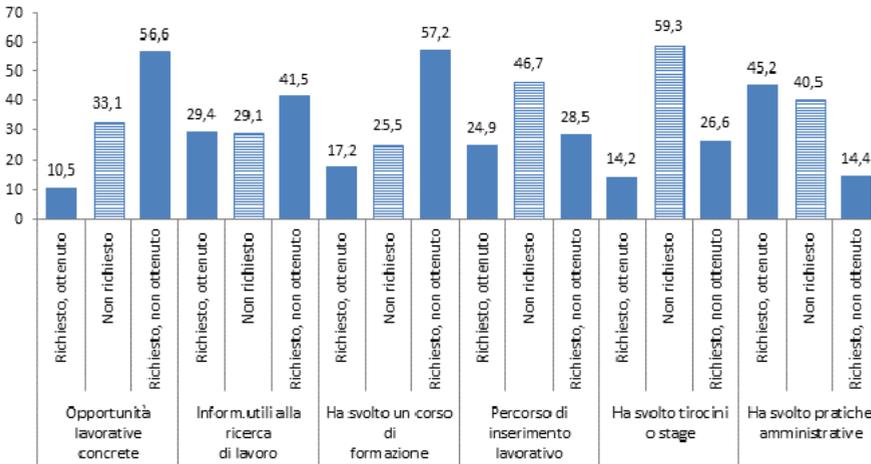
Per richiamare l'incidenza di alcune di queste ultime dimensioni, si osserveranno i dati relativi ai volumi di attività e alla stima dei tempi di erogazione dei servizi le quali, come chiavi di osservazione “dal basso”, vale a dire dal punto di vista dei fruitori, possono dare evidenza delle differenze ovvero, più frequentemente, delle similitudini che, fatte le dovute proporzioni, presiedono il funzionamento delle due gambe del sistema.

Il perimetro operativo di Cpi e Apl rispetto ai singoli servizi è disegnato efficacemente dal dato relativo al “servizio non richiesto”: esso indica verso quali servizi si è indirizzata o è stata indirizzata l'utenza rispetto a quel tipo di operatore.

Questo dato non può essere disgiunto dall'osservazione dei valori relativi al servizio “Richiesto, non ottenuto”, vale a dire della domanda inevasa: essa rappresenta, infatti, una stima della capacità di “pescaggio” del sistema istituzionale osservato, vale a dire della capacità delle istituzioni di supportare la quantità di domanda proveniente dalla sua utenza; tanto più è elevato il valore, tanto più si evidenzia un'asimmetria tra pressione del territorio e capacità di presa in carico delle strutture organizzative. La lettura comparata di questi due dati permette di richiamare le caratteristiche intrinseche della domanda (tipologia di utenza, processi selettivi e di presa in carico, ecc.) in funzione dei servizi osservati. Infine, la quota di domanda realmente evasa permette di posizionare, in termini di risposta operativa, i Cpi e le Apl.

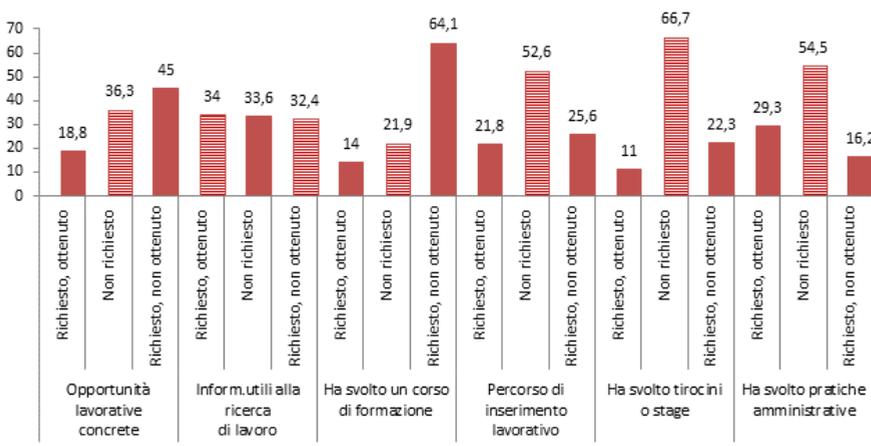
Come si può evincere i due tipi di operatori nel complesso hanno un perimetro operativo diverso per ampiezza e, a ben vedere, non tutti i servizi hanno lo stesso perimetro: la quota di servizi non richiesti nei Cpi varia dai 33-40 punti percentuali dei servizi di intermediazione ai 46-59 punti dei servizi di politica attiva, quella delle Apl è tendenzialmente spostata verso l'alto e, soprattutto, “più corta” (intermediazione: 32-36 punti; politiche attive: 52-67). Il perimetro di azione dei Cpi appare complessivamente più largo, sbilanciato verso i servizi di intermediazione, presso i quali si concentra una quota non indifferente dell'utenza.

**Principali servizi richiesti ed erogati dai Centri per l'impiego, valori %**



Fonte: Indagine ISFOL-PLUS

**Principali servizi richiesti ed erogati dalle Agenzie per il Lavoro, valori %**



Fonte: Indagine ISFOL-PLUS

Sostanzialmente diversa è la fisionomia dell'area funzionale delle politiche attive (svolgimento corsi di formazione, di tirocini o stage, pianificazione di percorsi di inserimento lavorativo): il suo perimetro è molto meno ampio di quello dell'intermediazione, sebbene si presenti comunque più largo di quello equivalente tracciato dagli utenti Apl.

Il motivo può essere legato dal fatto che l'utenza nel suo complesso esprime una domanda più immediata e diretta verso la ricerca di lavoro tout court e che, al di là di specifiche categorie (ad es. gli studenti), la richiesta o l'accesso a servizi di questo tipo è quella "più mediata" dagli operatori dei Cpi (l'utente si rivolge per chiedere lavoro e l'operatore lo indirizza preliminarmente verso un percorso di miglioramento della sua presentazione sul mercato del lavoro).

D'altro canto, le caratteristiche ora osservate lasciano intravedere una dinamica della domanda di servizi ai Cpi avente un carattere più trasversale, cioè distribuita su molte funzioni e dunque più generica e meno mirata, proveniente da un'utenza mediamente più debole, non soltanto in termini di occupabilità tout court, ma anche in termini di capacità di auto-diagnosi e lettura dei propri fabbisogni, rispetto a quella che muove la domanda di servizi alle Apl.

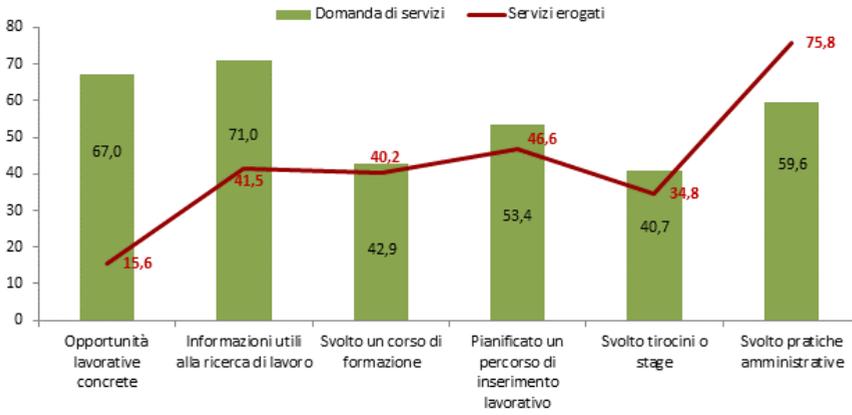
Già queste prime caratteristiche (domanda più generica, perimetro operativo più ampio su tutti i servizi) delineano un posizionamento non sovrapponibile tra Cpi e Apl.

La domanda non evasa ("servizio richiesto, non erogato") richiama la dinamica operativa dei due diversi operatori, con i Cpi che scontano sui servizi di intermediazione una più modesta capacità di presa in carico della domanda di servizi (con un 56,5% di servizi non evasi) ed esprimono, invece maggiori potenzialità (25,5-28,5% di domanda inevasa a fronte di un perimetro più ristretto e selettivo dei servizi di intermediazione) nelle politiche attive: in questi casi si registra una domanda meno trasversale all'utenza nel suo complesso, più selezionata e mediata dall'intervento degli operatori, probabilmente più difficile da elaborare da parte del sistema, ma tuttavia più sostenibile, visti i livelli dimezzati di servizi richiesti ma non ancora erogati.

Per contro, le Apl mitigano appena il dato osservato nei Cpi sul versante servizi di intermediazione, con quote di servizi non ancora evasi oscillanti tra il 33,6 ed il 45% (41,5 e 56,5% nei Cpi), pur avendo un perimetro operativo relativamente più contenuto, frutto – come si vedrà più avanti – di una maggiore propensione alla selezione e segmentazione della propria utenza.

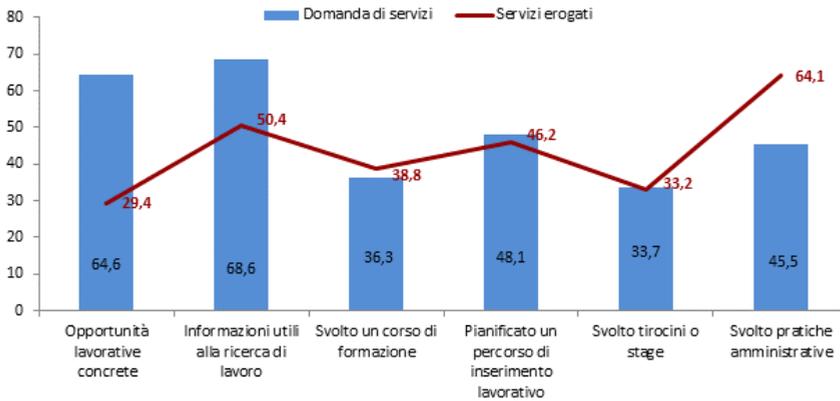
L'erogazione dei servizi, per entrambi i sistemi appare percentualmente dimensionata verso il basso, evidenziando ad ogni modo una sproporzione tra capacità di risposta degli operatori, pressione proveniente dal territorio e rapporto con il proprio perimetro di funzionamento, probabilmente sovradimensionata rispetto alle reali capacità.

**Utenti dei Cpi: domanda di servizi e servizi ricevuti**



Fonte: Indagine Isfol Plus.

**Utenti delle Apl: domanda di servizi e servizi erogati**



Fonte: Indagine Isfol Plus.

## 5. Profilazione degli utenti

L'attività di definizione dei profili si realizza nella individuazione degli utenti secondo alcune caratteristiche.

Ognuna di queste priorità dovrebbe ricevere un *budget* determinato, proporzionale alla difficoltà di collocamento dei destinatari, che verrà indirizzato ai *providers* delegati al trattamento.

La somma potrà essere spesa per alcuni servizi e/o rappresentare un premio di collocamento.

Ovviamente, la persone pronte (*job ready*), che appena ci saranno le condizioni metterà a profitto il suo capitale umano, e uno che non è ancora pronto, senza una credibile prospettiva occupazionale, sottendono una domanda di servizi molto diversa.

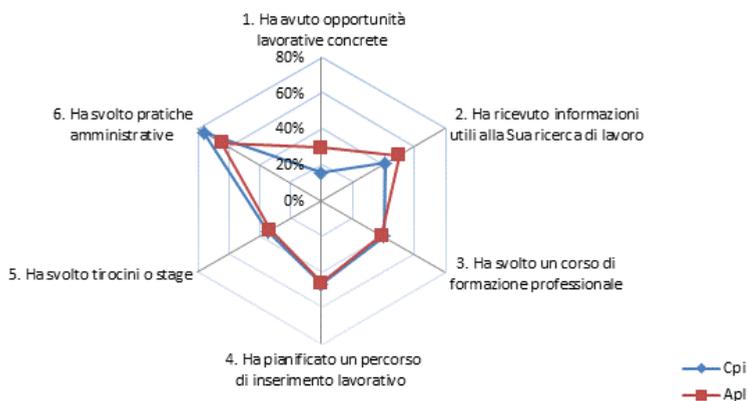
Il *trade-off*, teoricamente, è quindi tra massima e stringente attribuzione dei servizi tramite "identificazione statistica" del profilo dell'utente o intervento mirato dell'operatore, con gli inevitabili problemi di discrezionalità.

Il computo statistico del "rischio di vulnerabilità" non è banale.

Va detto che l'esperienza internazionale sui sistemi di profilazione induce a ritenere che il mix di informazioni statistiche e trattamento dell'operatore sia è la scelta più opportuna.

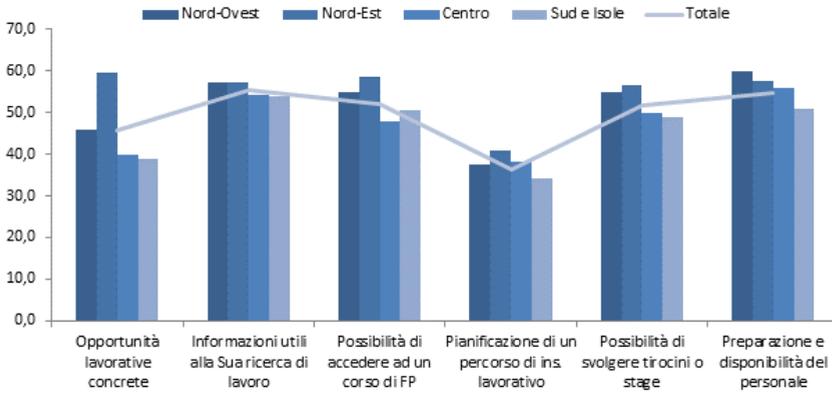
Non a caso la Germania, la Francia e la Gran Bretagna, pur disponendo di base dati informative (amministrative e longitudinali) abbiano nel tempo optato per dare una maggiore discrezionalità agli operatori (incrementando il numero e migliorando la professionalità degli operatori), utilizzando i dati più per monitorare e allocare la spesa.

**Ratio tra servizio fornito e servizio richiesto (incid. servizi erogati), Apl e Cpi**



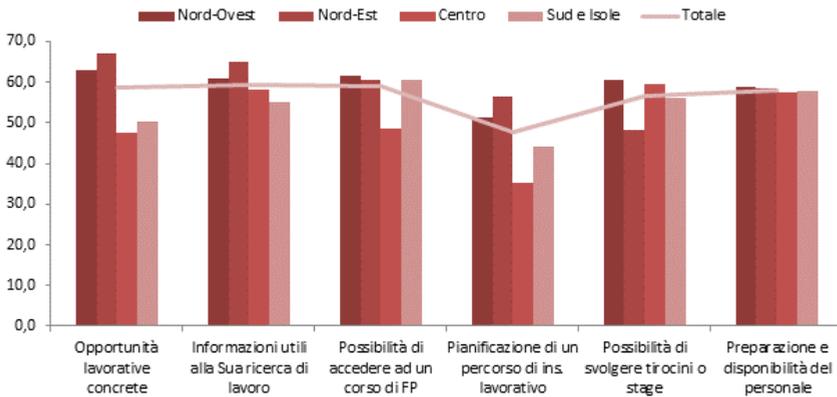
Fonte: Indagine Isfol Plus.

**Utenti Cpi soddisfatti del servizio ricevuto**



Fonte: Indagine Isfol Plus.

**Utenti Apl soddisfatti del servizio ricevuto**



Fonte: Indagine Isfol Plus.

## 6. I servizi per il lavoro: Jobs Act e riforma

Come suesposta l'analisi dell'evidenza empirica, può essere rilevante ricostruire quali sono le caratteristiche che, secondo il Legislatore del 2015, dovrebbe assumere, nel futuro, il Sistema dei Servizi al lavoro.

Il D.Lgs. n. 150/2015 (cfr. allegato) di attuazione della legge delega n. 183/2014 (cd. Jobs Act) affronta la riforma delle Politiche attive del lavoro (Pal) da due diversi punti di vista, uno istituzionale e l'altro funzionale.

Dal primo punto di vista, infatti, è disposta l'istituzione, ad invarianza di spesa, dell'Anpal. L'altra novità in materia si ricava per esclusione: scompaiono infatti le Province, le protagoniste della fase del decentramento amministrativo.

In particolare gli uffici attraverso cui esse erogavano i servizi per l'impiego, i Cpi divengono ora uffici territoriali delle Regioni.

Va detto che, nel corso del dibattito parlamentare relativo alla legge delega era stata ventilata una soluzione organizzativa diversa, sicuramente di impossibile realizzazione posta l'esistenza di un potestà legislativa concorrente delle Regioni in materia: incardinare, amministrativamente, gli ex uffici provinciali in una Agenzia nazionale "forte", in quanto dotata di funzioni di gestione diretta delle Pal. Come si è cercato di ricostruire altrove, l'istituzione di un Agenzia nazionale, come avvenuto in alcune – ma non tutte – nazioni europee, non costituisce certo un'idea recente, anzi si tratta dell'opzione che in Italia risultò perdente alla fine dello scorso millennio, quando invece vinse, con la cd. Riforma Bassanini, il federalismo.

A più di vent'anni da quell'intervento si può osservare che quel disegno organizzativo ha dato luogo ad una Rete di erogazione delle Politiche attive per il lavoro a macchia di leopardo quanto a livelli di efficienza.

Ciò non tanto perché si prevedeva un decentramento gestionale, quanto poiché quella rete era acefala: la richiamata Riforma Bassanini avevano tralasciato di chiarire nel dettaglio poteri e competenze del livello centrale, il Ministero del lavoro. In particolare nel passato il Legislatore nazionale si è sempre disinteressato a costruire strumenti di livello nazionale atti a monitorare, nel concreto, quali e quanti interventi di politica attiva fossero stati erogati dalla Rete regionale dei servizi pubblici per l'impiego e quindi le caratteristiche dell'utenza di quei servizi.

Questo disinteresse verso i servizi erogati e l'utenza servita è, per così dire, certificato dal fatto che solo a partire dal 2012, con la Riforma Fornero, il sistema è stato dotato di LEP da erogarsi tramite la stessa Rete.

L'assenza di solide informazioni di livello nazionale sulle misure in concreto erogate dagli uffici territoriali ha giustificato – in parte – la seconda delle principali innovazioni contenute nel richiamato D.Lgs. n. 150/2015.

Per così dire l'assenza di informazioni sui servizi e utenza è stata equivocata come una certificazione dell'inefficienza complessiva dell'esistente rete pubblica di erogazione ed ha spinto a promuovere l'istituzione di un quasi mercato quale meccanismo integrativo e/o alternativo di erogazione delle stesse misure.

Secondo tale approccio, i servizi pubblici continuano cioè ad essere finanziati dalla mano pubblica, ma questa non è necessariamente anche l'erogatrice degli stessi: essa concentra piuttosto la propria attività sul *policy-making* e sul *policy-monitoring*. È attuato in questo modo il principio della rigida separazione fra le funzioni di acquirente e di fornitore delle prestazioni di interesse pubblico (*purchaser/provider split*).

La promozione di un quasi mercato si collega, infine, strettamente con un nuovo intervento sulla condizionalità, ovverosia sulla attivazione in particolare dei disoccupati che beneficiano del sistema di sicurezza sociale.

## 7. La “misurazione” dei servizi per il lavoro

Il D.Lgs. n. 150/2015, come anticipato, affronta il *punctum dolens* della precedente organizzazione delle istituzioni pubbliche di intervento sul mercato del lavoro e cioè la mancanza di una regia centrale.

In primo luogo, sono modernizzate le competenze e i poteri del Ministero del lavoro in materia.

Secondo quanto era già previsto nell'ordinamento previgente, in virtù della generale potestà legislativa esclusiva statale in materia di diritti sociali, il D.Lgs. n. 150/2015 attribuisce al Ministero il compito di fissare e verificare il rispetto dei LEP delle politiche attive da garantire su tutto il territorio nazionale.

Rispetto al passato ciò che cambia è, invece, la metodologia con cui vengono fissati e verificati i LEP.

Ora, adottando strumenti tipici del cd. *Management by objective* (MBO), utilizzati per verificare, in base a indicatori quantitativi misurabili, l'efficienza e l'efficacia dei servizi pubblici, è previsto che il Ministero del lavoro, attraverso un decreto ministeriale ad hoc e previa intesa in sede di

Conferenza permanente, adotti un Piano triennale di programmazione delle Politiche attive del lavoro (PAL) e un Piano annuale di fissazione degli obiettivi del periodo relativi a “riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro”.

Si tratta, appunto, di un documento che individua gli indicatori di risultato sulla base del quale misurare le prestazioni degli operatori della Rete: questi dovranno quindi svolgere attività finalizzate a ridurre la durata media della disoccupazione e, a tal fine, verranno individuati i tempi entro cui dovranno intervenire in favore della utenza e le quote di intermediazione da assicurare (la numerosità di disoccupati che hanno trovato un’occupazione grazie a questo canale di incontro tra domanda ed offerta).

In tal modo, rispetto alla precedente disciplina (il D.Lgs. n. 181/2000) che si limitava a cristallizzare nella Legge i target, la tempistica di erogazione e le misure dedicate ai target fissati dalla Strategia europea per l’occupazione (Seo), ora, in maniera più evoluta, il sistema è dotato di una strumentazione agile e moderna; se non altro perché, a differenza di una legge di rango primario, è un atto amministrativo (un decreto).

Accanto a questo piano generale degli indicatori di risultato, il D.Lgs. n. 150/2015 prevede anche l’adozione di un “contratto interno di governo” (*government internal contracts*), ovvero uno strumento per disciplinare e distribuire i servizi indispensabili per il raggiungimento di quei risultati.

È infatti prevista la stipula tra Ministero e singola Regione di una “convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro nel territorio”.

La scelta di uno strumento contrattuale per regolare i rapporti multilivello lascia presumere che la regolazione ivi fissata, posti alcuni principi imm modificabili, potrebbe essere modificata nel tempo – il contratto potrebbe essere cioè temporalmente delimitato – ma anche differenziato nel contenuto: in altre parole, il Ministero potrebbe negoziare con la singola Regione obblighi gestionali di diverso tenore, adeguandoli, ad es., alla capacità della singola amministrazione.

In particolare nel decreto legislativo n. 150/2015 i servizi, come nel passato, sono suddivisi tra compiti amministrativi e servizi specialistici avanzati.

I primi, le funzioni e i compiti amministrativi, continuano ad essere decentrati e spettano alle Regioni; di regola ciò è previsto anche per i servizi avanzati di miglioramento della occupabilità dell'utenza (compreso il collocamento dei disabili e l'avviamento delle basse qualifiche).

Il contratto stipulato tra Ministero e Regione, tuttavia, potrà prevedere una distribuzione dei compiti tra gli attori diversa da quella appena descritta.

Nelle Convenzioni, difatti, i servizi specialistici, in tutto o in parte, potranno essere ceduti all'Anpal, ovvero, in via transitoria, agli operatori accreditati.

In altre parole, in alternativa ai Cpi, i sottoscrittori delle convenzioni potranno concordare canali ulteriori di erogazione del servizio pubblico, prefigurando una Rete a geometria variabile, differenziata in via convenzionale.

In un caso, mediante l'attribuzione dei compiti gestionali all'Anpal.

Nell'altro, pur previsto in via transitoria, si evidenzia un *fil rouge* che, come detto, traspare in diversi punti della riforma: l'intento del Legislatore delegato di promuovere la creazione di un quasi mercato nella gestione delle Pal.

Sempre al fine di affrontare la questione dell'assenza di una cabina di regia di livello nazionale, in secondo luogo, il sistema è stato dotato di una nuova Agenzia nazionale.

Pur condividendo con altre Agenzie presenti nel panorama amministrativo alcune caratteristiche, in particolare quelle relative alle modalità di copertura dell'organico, l'Anpal possiede caratteristiche speciali che la differenziano dal modello generale.

In particolare all'Anpal, nonostante la diversa previsione della legge delega, non spettano, di norma, funzioni operative direttamente rivolte all'utenza, piuttosto funzioni di «coordinamento della gestione» di politiche affidate ad altri soggetti delle Rete.

Come già detto, infatti, a meno che non sia diversamente disposto nelle Convenzioni

sottoscritte tra Ministero e Regioni, le competenze gestionali in materia di servizi per il lavoro e le PAL sono attribuite a queste ultime.

L'elenco delle funzioni e dei compiti dell'Anpal conferma questo ruolo tecnico-operativo di secondo grado. Importante e primaria espressione di quest'ultimo ruolo è in particolare il potere generale attribuito alla agenzia di intervento sostitutivo nei confronti delle Regioni in cui i LEP non siano rispettati, o vi sia il rischio di un loro mancato rispetto. Si tratta degli interventi cd. in sussidiarietà e sono finalizzati a riallineare le amministrazioni bisognose ai LEP fissati a livello nazionale, proprio a garanzia di un esercizio del diritto al lavoro scevro da discriminazioni territoriali.

Ulteriore espressione del ruolo di coordinamento di secondo livello attribuito all'Anpal sono quelle previsioni del Decreto che dispongono un più spinto accentramento delle informazioni relative al mercato del lavoro e alle politiche attive, funzionale all'esercizio dello stesso potere di coordinamento.

In particolare è affidata all'Anpal la realizzazione (in cooperazione con Ministero, Regioni, Inps e Isfol) del «Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro», composto da un nodo di coordinamento nazionale e da nodi regionali, nonché dal «portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro», attraverso cui i cittadini accedono alla stessa Rete. Attraverso l'integrazione con altre preesistenti banche dati amministrative, le informazioni relative alla gestione di servizi al lavoro, politiche attive e formazione professionale, contribuiscono a creare una sorta di big data delle componenti della flexicurity nazionale. In un unico dataset sono, infatti, presenti informazioni relative a flessibilità contrattuale (attraverso le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro su attivazioni, trasformazioni e cessazioni dei contratti di lavoro), ammortizzatori sociali (sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali) e, appunto, politiche attive.

La costituzione e la gestione di un così ampio patrimonio informativo, come anticipato, è funzionale alla attribuzione all'Anpal di una specifica attività di monitoraggio e valutazione in materia di «gestione delle politiche attive e i servizi per il lavoro nonché sui risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati a svolgere tali funzioni». In altre parole, l'Agenzia nazionale è chiamata a verificare il raggiungimento degli indicatori di risultato fissati dall'autorità di governo (il Ministero) mediante gli strumenti di MBO in precedenza analizzati, anche al fine di proporre, sulle base dei risultati della stessa attività di monitoraggio e valutazione, le opportune modifiche dei target e indicatori di risultato in precedenza fissati.

## 8. La gestione dei servizi per il lavoro

Oltre al coordinamento di secondo livello sin qui descritto, all'Anpal spetta, infine, un ruolo di promozione, regolazione e controllo di un quasi mercato nazionale dei servizi per il lavoro, "alternativo" a quello gestito dalle Regioni.

Il Decreto stabilisce che, di regola: *"Le regioni e le province autonome svolgono il servizio pubblico al lavoro (...) direttamente ovvero (...) mediante il coinvolgimento dei soggetti privati accreditati"*.

In altre parole, il servizio è erogato *in house* (tramite i Cpi), ovvero ricorrendo al mercato per un ampio spettro di queste attività.

Funzionale alla costituzione di questo mercato è, innanzi tutto, la regolazione dello strumento di ingresso nello stesso e vale a dire l'accreditamento allo svolgimento del servizio pubblico.

Rispetto al precedente regime, a testimonianza della volontà di accelerare verso questo modello di erogazione dei servizi, la novità è la creazione di un quasi mercato di livello nazionale.

Il D.Lgs. n. 150/2015, infatti, oltre a prevedere, come nel passato, che le Regioni definiscano propri regimi di accreditamento, riconosce alle Apl già autorizzate la facoltà di richiedere all'Anpal di essere anche accreditate "ai servizi per il lavoro su tutto il territorio nazionale".

A tal fine, spetta alla stessa Anpal istituire l'"Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro", in cui sono iscritte, oltre alle Apl autorizzate, anche *"le agenzie che intendono operare nel territorio di regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento"*. In tal caso, accanto ai sistemi regionali, se ne costituisce uno nazionale alternativo (quello costituito dalle Apl autorizzate), ovvero sostitutivo (agenzie che operano nei territori privi di regimi di accreditamento), il cui *gateway* (controllore d'accesso) è l'Anpal.

Va rimarcato che, a differenza delle banche dati ricordate nel paragrafo precedente, l'iscrizione a questo albo ha effetti costitutivi e non solo informativi.

Delineata la procedura (accreditamento) che consente agli operatori di far ingresso nel quasi mercato, il Decreto attribuisce all'Anpal il compito di disciplinare nel dettaglio ed, eventualmente, anche gestire, un particolare strumento, finalizzato ad rinvigorire ed estendere la logica di mercato. È disposta la distribuzione di un "assegno individuale di ricollocazione" agli utenti del servizio pubblico – non a tutti in verità – spendibile presso

i Cpi o i servizi accreditati al fine di ottenere un “servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro”.

L’attribuzione del voucher, consentendo l’esercizio della libertà di scelta in ordine al soggetto cui richiedere l’erogazione del servizio pubblico, estende la logica del mercato dal versante dell’offerta anche a quello della domanda del servizio stesso.

L’Anpal, oltre a determinare “modalità operative” e “ammontare dell’assegno”, è chiamato all’esercizio di altre attività, funzionali all’efficiente gestione dello strumento. In primo luogo, spetta all’Agenzia gestire il rating (valutazione comparativa) degli operatori, finalizzato non solo a garantire un esercizio “consapevole” della libertà di scelta da parte dell’utente, ma anche ad escludere da questo specifico quasi mercato gli operatori che non raggiungono i risultati ricollocativi attesi.

Inoltre, per impedire il cd. *creaming* (la scelta da parte dell’erogatore di servizi dei soggetti più facili da ricollocare), è previsto un sistema di premialità e cioè che l’attività sia remunerata “prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto” e che l’ammontare del voucher sia graduato “in relazione al profilo personale di occupabilità” dell’utente servito.

La specifica classe di profilazione corrisponderà ad un diverso ammontare del costo stimato del servizio, in funzione della difficoltà di ricollocazione dell’utente. Anche in questo caso il ruolo preponderante spetta all’Anpal: questa definisce la metodologia di profilazione e i costi standard, a conferma del ruolo dell’agenzia nazionale di gateway del quasi mercato.

Anche la procedura di attribuzione del voucher conferma la preminenza dell’Anpal, cui è affidato, per così dire, un ruolo suppletivo in caso di incapacità degli uffici regionali di attivarsi entro tempi certi.

Di norma, difatti, si prevede che l’istanza per ottenere l’assegno sia presentata dall’utente presso il Cpi, che ha effettuato la cd. presa in carico; tuttavia, in alternativa, si dispone che il voucher sia attribuito dall’Anpal direttamente, ove i Cpi falliscano nel convocare gli utenti entro un termine fissato per legge.

Nelle Regioni meno efficienti nell’adempiere nel termine, ovvero in quelle ove questa platea soggettiva sia particolarmente estesa rispetto alla capacità degli uffici territoriali, la procedura di attribuzione dell’assegno, gestita centralmente, potrebbe sostituire l’intervento regionale.

L’accelerazione così impressa allo sviluppo di questo quasi mercato, in sostanza gestito telematicamente al centro, disvela, se si tiene conto del

target di riferimento – si ribadisce i titolari di NASpI, disoccupati da almeno 4 mesi – l'altro obiettivo tipico degli stessi quasi mercati: accelerare, tramite il coinvolgimento di ulteriori soggetti (gli operatori accreditati), il reingresso nel lavoro dei titolari di sussidi di disoccupazione, che pesano sul sistema di sicurezza sociale.

È prevalente in sostanza l'esigenza di ottenere risparmi di risorse pubbliche, affidando l'attivazione di questa utenza ad operatori specializzati, anche al fine di velocizzare l'applicazione della condizionalità, il regime di decadenza dai trattamenti di disoccupazione in caso di disoccupazione involontaria. La nuova disciplina della condizionalità.

A questo ultimo scopo, il D.Lgs. n. 150/2015 interviene nuovamente sulla condizionalità.

Questo principio, in realtà, non ha mai avuto fortuna attuativa, anche perché, solo di recente, la questione si è posta, una volta adeguati, veramente, "alle esigenze di vita" gli importi del trattamento base di disoccupazione.

La stessa Riforma Fornero era intervenuta in materia, ma, a testimonianza che neanche quella disciplina era seria, il regime di decadenza continuava ad essere sterilmente severo: qualsiasi tipo di violazione degli obblighi di attivazione determinava la secca perdita del sussidio.

Una delle principali novità della riforma del 2015 la si ritrova proprio qui: la condizionalità, finalmente, viene declinata a seconda dell'obbligazione che il disoccupato non adempie e sono, di conseguenza, graduati gli effetti sanzionatori in termini di riduzione dell'indennità.

Assai riassumendo, quattro attività, dettagliate nel patto di servizio, sono richieste nel caso in cui l'utente sia titolare di un qualsiasi ammortizzatore sociale: rispondere alle convocazioni ed agli appuntamenti con il responsabile del progetto di attivazione; partecipare alle iniziative di orientamento al lavoro concordate; frequentare regolarmente le iniziative di formazione, anche on the job; accettare le offerte di lavoro congrue.

Il mancato rispetto di questi obblighi è punito progressivamente, determinando una graduale riduzione del trattamento, sino al suo totale azzeramento. I primi due impegni, e quindi la loro violazione (assenza agli appuntamenti e alle iniziative di orientamento), sono considerati meno gravi e ciò giustifica una progressione sanzionatoria attenuata (alla prima violazione, decurtazione di un quarto di mensilità del sussidio; alla seconda, una mensilità e, infine, decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione in caso di ulteriori violazioni).

In successivo ordine di importanza, è punita, con maggiore severità, la non regolare partecipazione alle iniziative di formazione e riqualificazione professionale (alla prima violazione, decurtazione di una mensilità, alle successive, decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione). Ora solo la mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua, sintomatica della non disponibilità ad attivarsi, determina immediatamente la massima sanzione (decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione) e, di conseguenza, l'impossibilità temporanea (2 mesi) di accedere ai programmi di attivazione.

La seconda, e positiva, novità del D.Lgs. n. 150/2015 riguarda questa nozione: trova, difatti, nuovamente riconoscimento l'elemento della "coerenza con le esperienze e le competenze maturate" in precedenza dal lavoratore. È così salvaguardato il capitale umano accumulato e, auspicabilmente, si funzionalizzano le PAL al miglioramento di quest'ultimo, tramite un suo adeguamento, in coerenza con le finalità originarie delle stesse politiche attive. Il Ministero del lavoro, nel determinare la congrua offerta di lavoro con apposito decreto, dovrà tener conto non solo, come nel passato, di parametri retributivi e logistici (l'ultima retribuzione e la distanza con il domicilio), ma anche, adeguandolo alla durata della disoccupazione, dell'investimento formativo e professionale realizzato. In passato, invece, già a partire dal 2004, questo investimento non era stato più salvaguardato dall'ordinamento, perché era prevalso, in uno sterile tentativo di attuare la condizionalità, un, probabilmente incostituzionale, approccio sanzionatorio di work first, imponendo la disponibilità ad accettare un lavoro purchessia, parametrato cioè solo su requisiti quantitativi (retribuzione e distanza) e non qualitativi.

## **9. Reddito di Cittadinanza, Centri per l'Impiego e politiche attive del lavoro**

Nell'ambito del Reddito di Cittadinanza (RdC) un ruolo fondamentale è svolto dal potenziamento dei Centri per l'Impiego (CpI) e delle politiche attive del lavoro.

Nel nuovo assetto normativo la doppia piattaforma denominata Sistema Informativo del Reddito di Cittadinanza costituisce il nuovo portale per la registrazione dei posti vacanti da parte delle imprese.

La registrazione sarà favorita dalla possibilità di poter accedere ad uno sgravio contributivo pari alla differenza tra le 18 mensilità previste e quelle già godute dal beneficiario nel caso di un'assunzione a tempo indeterminato di quest'ultimo.

L'offerta di lavoro aumenterà per via dell'obbligo del beneficiario del RdC maggiorenne, non occupato e non impegnato nella frequenza di corsi di studio a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) e aderire al Patto per il Lavoro o al Patto per l'Inclusione Sociale.

Inoltre, i beneficiari sono tenuti ai seguenti obblighi (per ulteriori dettagli si rinvia al box sul RdC):

- i) collaborare con l'operatore addetto alla redazione del bilancio delle competenze, ai fini della definizione del Patto per il Lavoro;
- ii) *registrarsi sull'apposita piattaforma digitale e consultarla quotidianamente;*
- iii) svolgere ricerca attiva del lavoro secondo le modalità definite nel Patto per il Lavoro;
- iv) accettare di essere avviato ai corsi di formazione o riqualificazione professionale, ovvero progetti per favorire l'auto-imprenditorialità;
- v) sostenere i colloqui psicoattitudinali e le eventuali prove di selezione finalizzate all'assunzione;
- vi) accettare almeno una di tre offerte di lavoro congrue e, nel caso di rinnovo, la prima offerta utile di lavoro congrua.

La maggior domanda di servizi da parte dei lavoratori e delle imprese sarà fronteggiata grazie al rafforzamento dei CpI, che include l'assunzione di 4.000 unità di personale da parte delle Regioni.

Inoltre, nell'ambito del Piano triennale straordinario di potenziamento dei CpI e delle Politiche Attive del Lavoro, sono stati stanziati 340 milioni nell'arco del triennio 2019-2021 per il potenziamento del CpI, di cui 270 milioni per l'assunzione di ulteriori professionalità, ovvero i cosiddetti '*navigator*'.

Tali interventi si aggiungono, peraltro, al 'Piano di rafforzamento dei servizi e delle politiche attive del lavoro' adottato nella Conferenza Unificata Stato-Regioni del 21 Dicembre 2017, con l'assunzione di 3.000 unità nel 2020, 4.600 nel 2021.

Gli interventi di potenziamento dei servizi per l'impiego prevedono anche il coinvolgimento dei soggetti privati accreditati a livello regionale e nazionale.

Tali soggetti al momento ammontano a 1.098 operatori con 5.318 sedi operanti su tutto il territorio nazionale. I soggetti accreditati possono ottenere il 50 per cento dello sgravio contributivo in caso di assunzione a tempo indeterminato ottenuta con la loro intermediazione.

I beneficiari del RdC che accederanno ai CpI saranno oggetto di una dettagliata procedura di profilazione quantitativa, secondo una metodologia messa a punto dall'ANPAL nell'ambito del programma 'Garanzia Giovani'. Inoltre, l'ANPAL ha definito, in accordo con le Regioni, le "Linee guida per la profilazione qualitativa"; un sistema di profilazione qualitativa è in via di definizione ed è stato sperimentato su un campione di CpI attraverso l'utilizzo del sistema 'PIAAC on line'. Questo consentirà di definire in maniera standardizzata alcuni profili di competenze possedute dai *jobseeker*.

L'ANPAL, sta elaborando, in collaborazione con le Regioni, il *set* di indicatori '*KPI Indicators*', che confluiscono nel Sistema Informativo Centrale (SIU). Si tratta, in particolare di indicatori relativi a: *i*) completezza e tempestività delle informazioni trasmesse dai sistemi regionali al sistema centrale; *ii*) numero di utenti registrati distinti per varie tipologie di *target*; *iii*) numero di patti di servizio e tipologia di politica attiva; transizioni dei presi in carico nello stato di occupazione dopo partecipazione a politica attiva; *iv*) numero di *vacancy* e soddisfazione dell'utenza. I dati verranno resi pubblici su una *dashboard*, seguendo il modello suggerito dal PES-network133, in modo da consentire un confronto trasparente e condiviso delle informazioni sulle *performance* regionali ed innescare un meccanismo virtuoso di miglioramento continuo delle prestazioni.

Nell'ambito del RdC, si prevede una forte integrazione tra il sistema dei CpI e i servizi di contrasto alla povertà dei Comuni, attraverso la sottoscrizione del Patto per il Lavoro e del Patto per l'Inclusione Sociale. A questo fine, verrà istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 'Sistema Informativo Unitario dei Servizi Sociali' (SIUSS) per il coordinamento delle municipalità e per la '*condivisione delle informazioni sia tra le amministrazioni centrali e i servizi territoriali sia, nell'ambito dei servizi territoriali, tra i centri per l'impiego e i servizi sociali*'.  
40

Di particolare importanza per il successo delle politiche attive del lavoro è anche la certificazione delle competenze professionali.

Al riguardo, nel 2018 si sono fatti importanti progressi a livello nazionale, con l'approvazione del Decreto Interministeriale dell'8 gennaio che istituisce il Quadro Nazionale delle Qualificazioni. Inoltre, è stato avviato il processo di definizione delle 'Linee guida del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze per gli enti pubblici titolari' dei servizi di individuazione e validazione e certificazione. In tal modo, si porta a compimento l'iter attuativo del Decreto Legislativo n. 13/2013, andando a definire i livelli essenziali dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze a complemento dei LEP dei servizi per il lavoro.

Inoltre, l'ANPAL ha avviato alcune azioni rilevanti per potenziare il sistema formativo:

- i) rafforzamento e accompagnamento alla realizzazione dell'apprendistato di primo livello (sistema duale) e di terzo livello, compreso il progetto in collaborazione con il 'Federal Institute for Vocational Education and Training' (BIBB) tedesco<sup>135</sup>, di formazione dei tutor aziendali e formativi, sia le nuove linee-guida sui tirocini extracurriculari;
- ii) sperimentazione dello strumento di self assessment 'PIAAC on line' realizzato presso i CpI e nell'indagine Excelsior sui fabbisogni professionali condotta da UNIONCAMERE.

## 10. Cosa dice l'OCSE

A seguito di questo excursus generale, è importante focalizzarsi su cosa il nostro Paese dovrebbe implementare.

Su questo l'OCSE, che è un forum strategico internazionale che promuove politiche destinate a migliorare il benessere economico e sociale dei cittadini nel mondo, collaborando con oltre 100 Paesi, ha pubblicato uno studio nel 2019.

L'Italia, secondo tale studio, dovrebbe incrementare i fondi dedicati alle politiche attive del lavoro e rafforzare la cooperazione tra autorità nazionali e regionali per fornire un accompagnamento più adeguato alle persone che cercano lavoro e ridurre l'alto tasso di disoccupazione.

Il rapporto denominato "Rafforzare le politiche attive del mercato del lavoro in Italia" mostra come l'Italia si trovi di fronte a sfide più importanti che la maggior parte degli altri paesi OCSE.

Il tasso di occupazione e la produttività del lavoro sono bassi, la disoccupazione giovanile è ancora intorno al 30% e il divario occupazionale tra uomini e donne così come la disoccupazione di lunga durata diminuiscono solo lentamente.

Inoltre, le disparità regionali sono alte e persistenti rispetto alla maggior parte degli altri paesi dell'OCSE.

La spesa per politiche attive del mercato del lavoro (0,51% del PIL) è vicina alla media OCSE, ma ben al di sotto della media dei paesi dell'Unione europea e di paesi con tassi di disoccupazione simili.

Inoltre, le risorse per le politiche attive del mercato del lavoro si concentrano su incentivi all'occupazione e non su programmi più efficaci come l'orientamento e la formazione dei gruppi di disoccupati più svantaggiati. Solo il 2% del budget è speso in servizi che si sono dimostrati più efficienti in termini di costi a livello internazionale, come l'intermediazione di lavoro (job mediation), l'inserimento lavorativo (job placement) e i servizi correlati.

Al momento, i servizi pubblici per l'impiego svolgono un ruolo modesto.

Solo la metà circa dei disoccupati in Italia è registrata presso un centro per l'impiego e solo la metà di essi utilizza questi servizi per cercare lavoro.

Inoltre, l'accesso e la qualità dei servizi per l'impiego varia notevolmente tra le regioni del paese.

*“Per migliorare le prestazioni dei servizi per l'impiego, sono necessarie maggiori risorse, un potenziamento del personale degli uffici locali, delle loro competenze e un ammodernamento dell'infrastruttura informatica”, sostiene Stefano Scarpetta, direttore del direttorato per l'Occupazione e gli Affari Sociali dell'OCSE.*

La riforma in corso avviata dal Jobs Act ed i recenti fondi aggiuntivi hanno il potenziale di migliorare le prestazioni dei servizi per l'impiego in Italia.

Tuttavia, perché si vedano miglioramenti sostanziali per il mercato del lavoro, il sistema dovrebbe beneficiare di maggior cooperazione e coordinamento tra i vari livelli amministrativi.

Nel quadro di governance decentralizzata previsto dalle norme in vigore, le autorità nazionali e regionali dovrebbero concordare un patto di responsabilità per misurare le prestazioni dei centri per l'impiego in base a una serie di indicatori e valutare il raggiungimento di obiettivi definiti per regione.

I fondi nazionali per i centri locali dovrebbero essere legati non solo al numero di persone da servire, ma anche in base al miglioramento degli indicatori di performance, così da inserire incentivi per migliorare la qualità e l'efficacia dei servizi forniti.

La recente introduzione del Reddito di cittadinanza aggiunge ulteriori responsabilità ai centri per l'impiego in quanto i nuovi beneficiari dovrebbero ricevere adeguate misure di supporto e accompagnamento nella ricerca di un nuovo lavoro.

Il miglioramento del funzionamento e delle prestazioni del sistema dei servizi per l'impiego è dunque oggi più urgente che mai.

## Capitolo Secondo: come si cerca lavoro in Europa

### Premessa

*«An active employment policy which attaches high priority to the search for an activity or training accessible to everyone rather than the registration of and payment to the unemployed».*

Questa importante indicazione di policy sembra tratta da un documento dei nostri giorni e, come si vedrà, continua ad orientare le attuali scelte di molti paesi dell'Unione nell'affrontare la crisi occupazionale che scuote i mercati del lavoro europei. In realtà la frase citata è tratta dal noto Libro Bianco su "Crescita, competitività, occupazione" del dicembre 1993, sulla scorta del quale è stata costruita l'architettura della politica sociale comunitaria.

Peraltro, alla priorità di puntare su politiche attive del lavoro si collegavano piuttosto dettagliati addentellati di politica economica pubblica e del diritto.

Si affermava, tra l'altro, che la disoccupazione di lunga durata va combattuta offrendo ai disoccupati formazione per l'innalzamento delle qualifiche e quindi lavoro (possibilmente nel settore pubblico, si precisava); in cambio, si richiedeva agli stessi disoccupati un effettivo "investimento personale" nei servizi offerti.

Questo cambiamento sostanziale richiedeva, secondo la Commissione: *«(...) a considerable increase in public employment services, the objective being for every unemployed person to be monitored personally by the same employment adviser».*

A tale ultimo proposito esplicitamente si attribuiva alla spesa dedicata ai Servizi pubblici per l'impiego (SPI), tra l'altro, la capacità di moltiplicatore occupazionale: una triplicazione dell'investimento negli SPI nei paesi dell'Unione avrebbe sì implicato un incremento della spesa pubblica (dallo 0,17 allo 0,5 % del PIL), ma, dall'altra, tale spesa, spalmata in un triennio, sarebbe stata assorbita dalla corrispondente caduta della disoccupazione, per 100 mila unità nel primo anno, 400 mila nel secondo e un milione nel terzo.

Ma è in effetti vero che ad un maggiore investimento (non solo in termini di risorse finanziarie) nei Servizi pubblici per l'impiego corrisponde un positivo effetto sull'occupazione? A distanza di anni da questa indicazione di policy è lecito interrogarsi ora su come siano andate realmente le cose.

In sostanza le istituzioni comunitarie fin da Libro Bianco di Delors hanno indicato la via maestra per affrontare e risolvere la disoccupazione in Europa, in particolare quella di lunga durata e giovanile:

- le politiche attive del lavoro (Active Labour Market Policy, ALMP).

Queste ultime, nel loro complesso, sono rappresentate da tutti quei servizi o misure utili ad adattare le caratteristiche dell'offerta di lavoro alla domanda di lavoro, con l'obiettivo univoco di innalzare il tasso di occupazione.

Le ALMP sono state così suggerite, fin dai suoi esordi (1998), dalla Strategia europea per l'occupazione (SEO), cioè dal momento in cui l'Unione si è dotata di una procedura di vigilanza reciproca e di "convergenza" in materia.

In particolare, la SEO privilegiava – e Europa 2020 continua a privilegiare – queste politiche, di miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori e dei disoccupati, a scapito di quelle meramente curative, di mero sostegno al reddito (cd. politiche passive).

Così, in maniera generica, il vecchio pilastro della occupabilità invitava ad una rivisitazione dei sistemi previdenziali, per garantire che essi «contribuiscano attivamente all'occupabilità» e, ora, gli orientamenti integrati per l'occupazione sollecitano ad una «definizione chiara dei diritti e delle responsabilità affinché i disoccupati possano cercare attivamente un impiego».

Così la Risoluzione del Consiglio del 22 febbraio 1999 sugli orientamenti in materia di occupazione per il 1999, 1999/C 69/02.

Peraltro, poiché fin dal 1993 era evidente che chi gestisce ed eroga le ALMP e le forme organizzative da essi assunti, riveste un ruolo cruciale (efficienti servizi per l'impiego= efficienti politiche attive), la SEO spingeva per la "modernizzazione dei Servizi pubblici per l'impiego".

Non si imponeva un particolare modello organizzativo, ma si adottava una tecnica tipica del cd. *management by objective* (MBO): era cioè suggerito l'utilizzo di parametri quantitativi misurabili, di verifica dell'efficienza e dell'efficacia del servizio pubblico e le attività degli SPI venivano indicizzate sulla base della tempistica di erogazione delle politiche attive del lavoro.

Peraltro, la Commissione, consapevole dell'onere organizzativo così imposto, assicurava, nel contempo, il proprio sostegno economico tramite il Fondo sociale europeo.

La Commissione ha definito, altresì, i Servizi pubblici per l'impiego quali "agenzie di transizione", richiedendo ad essi l'assunzione di "un ruolo più globale di fornitori di servizi permanenti, nel campo della valutazione delle competenze, della definizione dei profili, dell'organizzazione della formazione, dell'orientamento professionale individuale e della consulenza ai clienti (lavoratori e datori di lavoro)".

Ed in effetti sempre i servizi per l'impiego sono stati al centro della "Garanzia Giovani", una nuova politica attiva direttamente finanziata tramite il Bilancio europeo a favore degli under 25.

Infine, forse consapevole che non sempre le tecniche di soft law siano bastevoli, la Commissione ha deciso di rafforzare la cooperazione tra i partner comunitari in materia, proponendo la costituzione di una "una rete europea di Servizi pubblici per l'impiego".

D'altro canto, anche l'Ocse, tra l'altro, ha voluto ricollegare gli alti livelli di disoccupazione e la persistenza della disoccupazione di lungo periodo alla durata eccessiva dei sussidi di disoccupazione, nonché alla debolezza delle politiche attive e delle istituzioni preposte che avrebbero dovuto ricollocare i sussidiati.

In alcuni casi specifici è stata sottolineata in particolare la mancanza di coordinamento tra servizi per l'impiego e sussidi di disoccupazione e la debolezza nel processo di implementazione della condizionalità e vale a dire del collegamento tra politiche passive ed attive a fini della decadenza dalle prime in caso di mancata partecipazione alle seconde.

È stato inoltre ampiamente sottolineato che la disoccupazione è maggiormente contenuta o si riduce più velocemente nelle realtà territoriali in cui le misure che incoraggiano un ritorno al lavoro di coloro che beneficino di forme di assistenza sono una priorità e sono gestite in modo efficace.

In sostanza, l'attenzione sui Servizi per l'impiego pubblici a livello comunitario è oramai consolidata, in quanto strumento principale per l'attuazione delle politiche attive del lavoro: l'Europa, coordina, indica la strada e finanzia questa scelta. Tuttavia ciò che sembra mancare è un'analisi complessiva e comparativa di come siano andate in effetti le cose nei singoli paesi.

A tal proposito, di seguito si espongono alcuni dati di contesto ed indicatori in grado di evidenziare alcuni risultati (seppur non esaustivi) nel confronto europeo.

## 1. La situazione dei Servizi pubblici per l'impiego nei principali paesi europei

L'impegno sul versante delle politiche attive, come detto, si è andato incrementando a partire dall'inizio del nuovo millennio con l'obiettivo di innalzare l'occupabilità delle persone. Tale processo ora assume particolare rilievo, nel contesto cioè della crisi economica in cui la domanda di meccanismi e benefici di protezione sociale è estremamente cresciuta, mentre il loro finanziamento è divenuto sempre più complesso.

L'articolazione delle attività di *placement* dei servizi per l'impiego, ma anche la loro diffusione, non sono slegate dalla disponibilità di risorse che, come noto variano notevolmente tra i paesi e nella dinamica nel tempo. Le differenze che si riscontrano a livello territoriale derivano da due principali elementi:

- da una parte riflettono in larga misura la situazione occupazionale nei singoli mercati del lavoro;
- dall'altra le specificità hanno a che fare con i diversi orientamenti politici dei governi.

46

La spesa per le politiche attive del lavoro, seguendo le indicazioni metodologiche dell'Eurostat, può essere disaggregata in due tipologie di interventi: i servizi e le misure.

La prima, denominata Labour market service, comprende i costi di tutti i servizi e le attività in capo ai PES, insieme ai servizi forniti da altre agenzie pubbliche o qualsiasi altro organismo finanziato con fondi pubblici che favorisca l'inserimento di disoccupati ed altre persone in cerca di lavoro nel mercato del lavoro o assista i datori di lavoro nella ricerca e selezione di personale.

Ne deriva, dunque, che all'interno della categoria Labour market service, i costi dello staff costituiscono solo una delle voci prese in considerazione.

Quindi ad un cambiamento nella spesa per questa categoria, non corrisponde necessariamente una corrispettiva variazione nella spesa dedicata allo staff degli SPI.

Le misure invece, coprono l'insieme degli interventi finalizzati a migliorare l'occupabilità, la creazione di nuove opportunità di lavoro per i disoccupati o le categorie svantaggiate.

Considerare in modo congiunto l'andamento di queste due tipologie di spesa è un importante indicatore delle modalità con cui i paesi affrontano

le specifiche problematiche del mercato del lavoro e rispondono ai livelli di disoccupazione che li caratterizzano, ma soprattutto dell'orientamento al tema delle politiche del lavoro.

Allo stesso tempo è possibile utilizzare due diversi indicatori che riguardano l'impegno finanziario di ciascun paese su queste politiche; da una parte la spesa calcolata in percentuale sul PIL e, dall'altra, la spesa considerata a parità di potere d'acquisto rapportata alle persone che vogliono lavorare.

Indipendentemente dal tipo di indicatore utilizzato, rimane comunque una costante il fatto che le spese per i servizi del lavoro assumano un carattere residuale rispetto a quelle dedicate alle misure di politica attiva, coerentemente con l'assunzione di un sempre maggior impegno negli strumenti che favoriscono l'occupabilità.

La recente diminuzione della spesa dedicata ai programmi di politica attiva, in molti paesi riflette l'impatto della crisi economica e finanziaria che ha determinato il forte incremento nella spesa per il sostegno alla disoccupazione.

## **2. La spesa per i Servizi pubblici per l'impiego**

Come prima misura di analisi viene considerata la spesa in percentuale sul PIL che è un primo indicatore del grado di sforzo rispetto alla ricchezza di un paese.

In primo luogo è opportuno sottolineare quanto ampie siano le variazioni nei valori tra i paesi, variazione che riflettono le diverse caratteristiche e le problematiche dei singoli mercati del lavoro, nonché i vari orientamenti di policy dei governi.

I dati sull'andamento della spesa per SPI, mostrano che, tranne alcune eccezioni (Irlanda, Italia e Grecia), in genere i paesi hanno incrementato la spesa dedicata ai servizi per il lavoro, con variazioni in alcuni casi particolarmente significativi.

Nei paesi mediterranei, tendenzialmente, a fronte di una nota crescita dei livelli di disoccupazione, non si è assistito ad un corrispettivo innalzamento della quota di PIL dedicata agli stessi servizi.

Va tra l'altro notato che questi paesi si contraddistinguono per quote decisamente residuali di PIL destinate all'investimento nei servizi per l'impiego, con una notevole distanza dalla media europea.

Accanto alla spesa per i servizi per l'impiego si nota quella relativa alla quota di PIL dedicata alle altre misure di politica attiva, con una generalizzata tendenza alla crescita con alcune eccezioni (Italia, Germania e Olanda, anche se questi ultimi due paesi mostrano, comunque, un livello di spesa ben più alto di quello registrato nel nostro paese).

Il Regno Unito mostra i più bassi valori nella spesa, a fronte però di un impegno sui servizi del lavoro decisamente elevato e al di sopra della media europea.

Gli incrementi percentuali mostrano l'elevata crescita dell'impegno economico della Danimarca soprattutto nei servizi per il lavoro e, al contrario i decrementi percentuali che caratterizzano soprattutto Italia e Portogallo.

Nei paesi in cui vi è una maggiore attenzione alle politiche del mercato del lavoro, vi è una tendenza verso il maggiore investimento nelle strutture degli SPI, piuttosto che nelle misure di politica attiva. Questo orientamento può essere frutto della consapevolezza che la crisi ha implicato un aumento della "clientela" dei servizi per l'impiego; inoltre può essere sintomatico di scelte di policy a favore di meccanismi cosiddetti di work first in cui sono privilegiate misure tese all'ingresso immediato nel mercato del lavoro a scapito delle politiche di miglioramento dell'occupabilità.

La spesa sul PIL, tuttavia, non offre un preciso riferimento all'analisi dell'adeguatezza della spesa rispetto alla platea di potenziali destinatari e, inoltre, non considera il diverso potere d'acquisto nei paesi considerati.

Per tale ragione si è ritenuto utile affiancare a questo indicatore anche la spesa per i servizi del lavoro considerata a parità di potere d'acquisto per persona che vorrebbe lavorare.

L'importanza di utilizzare questa misura per confrontare lo sforzo dei diversi paesi in termini di sostegno alle politiche attive è dato dal fatto che riesce a rapportare la spesa alla potenziale platea di destinatari dei servizi e delle misure.

In tal senso si evidenzia, infatti che solo in pochi casi vi è stato un aumento delle risorse destinate.

Sia tenendo presente l'investimento in servizi per il lavoro che in misure di politica attiva, sono pochi i paesi che hanno risposto alla crisi e all'aumento della disoccupazione aumentando lo sforzo in termini economici di entrambe le componenti (Austria, Svezia e Germania) e per lo più si tratta di paesi in cui i livelli di spesa sono già tra i più elevati.

Ovviamente le differenze rispetto a quanto evidenziato nella figura 1 sono attribuibili soprattutto agli aumenti sostanziali in termini di numero di disoccupati che hanno contraddistinto alcune realtà territoriali.

Considerando le singole categorie di politiche abbiamo inoltre scenari differenti: da una parte la Francia che nell'arco temporale in esame ha accresciuto le risorse destinate ai servizi per l'impiego; dall'altro Finlandia e Belgio che hanno invece aumentato l'impegno sulle misure di politica attiva.

È opportuno calcolare anche le variazioni percentuali per completare l'analisi sull'andamento della spesa ed il loro collegamento con le dinamiche del mercato del lavoro.

In primo luogo per i paesi mediterranei e l'Irlanda si evidenzia una forte diminuzione nei livelli di spesa, che raggiungono il massimo decremento (-68,1%) nel caso dei servizi per il lavoro in Irlanda e nella spesa per le misure per il Portogallo (-39,6).

Al contrario Svezia, Danimarca e Germania mostrano incrementi decisamente positivi sia sul fronte dei servizi, sia su quello delle misure.

### **3. L'organizzazione dei Servizi pubblici per l'impiego**

Nella configurazione delle specifiche modalità di impegno sul fronte dei servizi per il lavoro è opportuno considerare oltre alle risorse economiche ad essi riservate, anche lo sforzo più di natura organizzativa prendendo in esame il personale dedicato.

Purtroppo, va subito detto, la Banca dati Eurostat non rileva il dato relativo al personale impiegato presso i diversi SPI nazionali; si è dovuto pertanto rimediare a tale carenza, costruendo quel dato attraverso altre fonti informative.

I dati sul personale dei servizi per l'impiego nei paesi europei, in generale mostrano ampie variazioni: chi ha investito di più sono stati Francia e Germania, che hanno anche incrementato, rispettivamente, il numero di operatori degli SPI di circa 22 mila e di 18 mila unità.

Accanto a questi ultimi due paesi si colloca il Regno Unito con una variazione positiva di oltre 11 mila operatori. Finlandia, Italia e Irlanda si distinguono invece per una riduzione dell'impegno: circa 1.500 unità in meno per le prime due e 300 per l'ultima.

Tuttavia, per poter operare un adeguato confronto è richiesta una normalizzazione di questi ultimi dati, al fine di fornire una misura comparabile. A tale scopo si è scelto di creare un indicatore risultato del rapporto tra la popolazione attiva in ciascun paese e lo staff dei Centri per l'impiego.

In alcuni casi quale misura dell'adeguatezza del personale impiegato è utilizzato il rapporto tra lo staff e le vacancy. Va però considerato che dal momento che gli SPI offrono una pluralità di servizi (che vanno dalla consulenza all'arricchimento professionale, ecc.), in letteratura si suggerisce di raffrontare lo staff con il totale della popolazione attiva di ciascun paese.

In Italia, in particolare, si è assistito ad un incremento nel numero di attivi per ciascun operatore; tale aumento è avvenuto in presenza di una sostanziale stabilità del numero di attivi e, come detto, di una riduzione nel numero di persone impegnate nei servizi per l'impiego.

Solo per la Finlandia si registrano simili evidenze nel confronto nel tempo, con una sostanziale differenza costituita dal fatto che in questo caso si parte da livelli decisamente migliori; l'Italia, infatti ha circa un quadruplo in più di attivi per ciascun operatore SPI rispetto alla Finlandia.

È inoltre opportuno segnalare quanto i paesi con un miglior rapporto tra risorse umane siano tra l'altro quelli che hanno aumentato il numero di operatori nell'arco di tempo considerato, anche a fronte di un aumento della popolazione attiva.

Con l'obiettivo di entrare sempre nello specifico dell'impegno che ciascuno Stato mette nella gestione e nello sviluppo dei Servizi per l'impiego, vengono presentati alcuni dati frutto dell'elaborazione delle informazioni su spesa, operatori, disoccupati totali o di lunga durata considerati come due diverse tipologie di utenti potenziali.

È interessante sottolineare che l'Olanda è riuscita a mantenere un elevato livello nel rapporto tra operatori e disoccupati pur avendo diminuito l'impegno economico destinato agli SPI di oltre € 1.600 per disoccupato, anche se il valore relativo al rapporto operatori/disoccupati è leggermente sceso sempre nel periodo in esame.

Nella maggior parte dei paesi, si è assistito alla progressiva diminuzione delle risorse messe a disposizione dagli SPI per ogni singolo disoccupato; solo in Austria, Belgio, Germania, Svezia e Danimarca al contrario è aumentata la spesa media per ciascun disoccupato.

In Germania, in particolare tale aumento si è sostanziato in € 1.273 a disoccupato in più, a cui si è associata la più alta crescita del numero di

operatori per singolo disoccupato; è però opportuno sottolineare che si tratta dell'unico paese che nell'arco di tempo considerato ha visto ridursi la platea di disoccupati di oltre 634.000 unità.

Quanto alla Danimarca va osservato che, a causa della municipalizzazione sopra menzionata, la dinamica nel tempo mostra un peggioramento sul fronte del numero di operatori per singolo disoccupato; va a tal proposito evidenziato che in questo paese si è assistito ad un forte aumento del numero di disoccupati tra i più alti dopo Irlanda e Grecia che sono saliti del 118%.

In molte analisi viene sottolineata l'importanza di studiare lo sforzo di ogni singolo Stato anche in relazione alla disoccupazione di lunga durata (e d'altro si suggeriva anche nel già citato Libro Bianco di Delors) che spesso caratterizza in modo persistente alcune realtà e sulla quale non sempre i meccanismi di raccordo tra domanda offerta di lavoro funzionano come invece accade per la disoccupazione breve.

I diversi mercati del lavoro non sembrano essere capaci di affrontare la disoccupazione lunga che mostra una crescita molto forte soprattutto in alcuni territori europei e che la crisi ha contribuito ad intensificare.

Per il confronto a livello europeo su questo tema sono stati calcolati altri due indicatori che seguono la logica dei due precedenti, ma rapportano la spesa ed il numero di operatori ai disoccupati da un anno e più di età compresa tra i 15 e i 74 anni.

Si è notato innanzitutto un peggioramento in termini relativi della posizione della Germania, rispetto a quanto evidenziato dal confronto degli indicatori per il totale dei disoccupati.

Questo minore investimento può essere sostanzialmente attribuibile al fatto che oltre la metà dei disoccupati tedeschi lo è da più di un anno a dimostrazione, dunque, delle maggiori e generalizzate difficoltà che si hanno nell'assorbire la disoccupazione di lunga durata pur in presenza di mercati del lavoro funzionanti e investimenti sostanziali.

D'altro canto la stessa Germania ha investito molto, innalzando la spesa per ciascun disoccupato di lunga durata di circa € 3.000, con una conseguente diminuzione nel numero totale di disoccupati di lunga durata di circa il 27%, mentre in tutti gli altri paesi si sono registrati aumenti anche ragguardevoli.

La Danimarca ha diminuito di circa € 15.000 la spesa per disoccupato di lunga durata, mentre quest'ultima ha subito un aumento decisamente

rilevante (+279,6%), aumento che la accomuna all'Irlanda (+411,6%), alla Spagna (+348,8%) e alla Grecia (+142,0%) che però, al contrario mostrano una spesa per disoccupato decisamente bassa.

La Svezia sul fronte dei disoccupati di lunga durata, si posiziona decisamente meglio: molto pochi risultano i disoccupati da più di un anno e dunque il numero di operatori a disposizione è decisamente più elevato.

I paesi del bacino Mediterraneo, a cui va aggiunta l'Irlanda sono anche in questo caso mal posizionati; nello specifico in Italia pur non essendosi registrato un incremento particolarmente forte nella disoccupazione di lunga durata, preoccupa la sua strutturalità, ma anche il fatto che rappresenta circa la metà del totale dei disoccupati.

#### **4. L'impatto occupazionale dei Servizi pubblici per l'impiego e delle APL**

Il tema dell'impatto occupazionale degli SPI è molto controverso e determina un acceso dibattito, non solo in Italia, ma anche in altri paesi.

Ed è stato, per così dire, la miccia che ha spronato la riforma, soprattutto ora, nel contesto di una crisi occupazionale mordente.

Il dibattito sulla scelta di affidare, o meno, le politiche di contrasto alla disoccupazione, in particolare le politiche attive, ai Servizi pubblici per l'impiego, costituisce una sorta di corso e ricorso storico nel dibattito scientifico e politico.

Già in passato, all'epoca delle crisi petrolifere del '74 e del '79, gli SPI furono sottoposti a serrate critiche per il ruolo acquisito, senza successo, nell'alleviare la disoccupazione ed il "danno d'immagine" per essi fu altissimo (Thuy et al., 2001).

Si può concordare insomma con chi ha sostenuto che: «(...) Dopo gli anni '70, i disoccupati incurabili sono divenuti il simbolo del "fallimento della politica", sicché anche i servizi per l'impiego sono stati coinvolti nell'agone politica».

Alcune premesse metodologiche ci paiono pertanto necessarie – anche per tentare di smorzare il contrasto ideologico sul tema – prima di analizzare i dati relativi al tasso di penetrazione nel mercato del lavoro degli SPI.

Innanzitutto gli SPI non agiscono più, neanche dal punto di vista legale, in regime di monopolio. Inoltre, nella valutazione dell'efficacia dei servizi pubblici e del loro ruolo, va tenuto in considerazione che uno dei loro com-

piti principali è quello di far incontrare chi è alla ricerca di un'occupazione con i datori di lavoro (Thuy et al., 2001): i principali clienti dei servizi per l'impiego sono, dunque, sia coloro che cercano un lavoro, sia le imprese.

Tra coloro che sono alla ricerca di lavoro vi è un'ampia platea di potenziali beneficiari dei servizi degli uffici pubblici.

In primo luogo, vi è il gruppo dei disoccupati formalmente registrati non in cerca di lavoro; secondariamente vanno anche considerati coloro che cercano attivamente lavoro.

Tra questi ultimi vi sono i disoccupati che non beneficiano di prestazioni di disoccupazione, nonché chi rientra sul mercato del lavoro dopo un periodo di inattività, o chi sta beneficiando di altre misure di politica attiva (come ad esempio programmi formativi); infine tra i potenziali clienti è opportuno anche considerare gli occupati in cerca di un nuovo lavoro, perché a rischio di entrare nella disoccupazione.

Questa ricostruzione delle varie categorie di utenti potenziali aiuta a comprendere quanto l'utilizzo di indicatori di stock o di flusso per la valutazione dei risultati del funzionamento dei Centri per l'impiego non necessariamente rifletta la loro efficienza. Infatti, dal momento che le registrazioni hanno tendenzialmente un carattere involontario/automatico, lo stock e i flussi delle persone registrate, principalmente documenta gli andamenti del ciclo economico.

Solamente le "registrazioni" degli occupati in cerca di un nuovo lavoro, o delle persone non occupate (non considerando però tra questi coloro che chiedono sussidi di disoccupazione) potrebbero direttamente mostrare l'intenzione di rivolgersi ai Centri per l'impiego proprio ai fini della ricerca di un lavoro.

Al contrario di quanto avviene per la registrazione dei disoccupati, nella maggioranza dei paesi, la registrazione delle vacancy ha un carattere volontario. Quindi proprio i posti vacanti comunicati dai datori di lavoro rappresentano l'effettiva aspettativa di trovare i giusti candidati attraverso i servizi per l'impiego; in sostanza esse costituiscono l'indicatore più esplicativo dell'attrattività dei servizi per l'impiego (Koning et al., 1999).

Nella valutazione del ruolo di mediazione dei servizi per l'impiego sarebbe ulteriormente opportuno avere informazioni sulle vacancy, non solo quantitative, ma anche qualitative anche per capire se le opportunità offerte ai disoccupati in cerca di lavoro siano adeguate.

La possibilità di accedere alle informazioni di natura qualitativa può essere utile anche ai fini evidenziare indicazioni rilevati sulla tipologia contrattuale (temporanea o permanente), l'orario di lavoro o anche la categoria professionale (high skill o low skill con cui il datore di lavoro intende occupare un individuo).

Dal momento che le intermediazioni non hanno tutte lo stesso valore, nella valutazione delle performance dei Servizi per l'impiego sarebbe altrettanto utile avere informazioni sugli specifici inserimenti occupazionali allo scopo di distinguere ad esempio tra l'occupazione in una professione stagionale con un contratto di alcuni giorni e l'inserimento professionale a lungo termine di una persona con gravi disabilità (Thuy et al., 2001).

In tal senso si riuscirebbe a dare anche un reale valore sociale ed economico agli inserimenti lavorativi sul mercato del lavoro.

In conclusione, ragionare sulla capacità di matching dei servizi per l'impiego impone di osservare due aspetti congiuntamente: da una parte, si tratta di considerare come e quanto si riescano a collocare le persone in cerca di occupazione, dall'altra, come detto, va anche osservata la copertura dei posti vacanti (European Commission, 2012).

È di tutta evidenza l'importanza in termini conoscitivi della disponibilità di queste informazioni. Tuttavia, i dati relativi alle vacancy non sono disponibili per tutti i paesi e dunque risulta impossibile operare un confronto a livello europeo su questo tema.

In sostanza, le analisi che seguono, seppur parziali – perché, appunto, soffrono della mancanza di informazioni relative ai posti vacanti – offrono una lettura dell'efficacia e dei risultati dell'attività dei Centri per l'impiego mediante l'utilizzo di alcuni indicatori in grado di rappresentare la portata dell'investimento sia finanziario che in termini organizzativi sugli utenti effettivi e sugli intermediati.

## 5. I canali formali di ricerca di lavoro

In questo lavoro sono presentati in primo luogo i dati relativi ai differenti metodi utilizzati (anche contemporaneamente) dai disoccupati per la ricerca di un lavoro (cosiddetta ricerca multicanale).

Allo scopo di evidenziare l'utilizzo dei principali canali formali di intermediazione sono state considerate solo le quote di disoccupati che hanno contattato un servizio pubblico per l'impiego o un'agenzia privata di collocamento nel percorso di ricerca di un'occupazione.

Il primo dato evidente è un minor ricorso alle Agenzie private per il lavoro (APL) nella ricerca di lavoro (tranne che in Danimarca): nella media europea a 15 paesi, il ricorso al sistema di collocamento pubblico è praticamente il doppio rispetto al privato.

In Italia solo il 33,7% dei disoccupati contatta uno SPI a fronte del rispettivo 19,6% che si reca presso un'APL; è pur vero però che come noto, in Italia, gran parte dei disoccupati mostra una maggiore fiducia nella capacità di "intermediazione" delle reti informali utilizzate da circa l'80% dei disoccupati, nonché nella diretta richiesta di lavoro alle imprese (66,6%).

In linea generale le reti informali evidenziano percentuali superiori rispetto a quelle formali anche considerando la media europea a 15, seppur con valori decisamente più bassi (68,7% per amici e parenti e 63,0% per la richiesta diretta al datore di lavoro). Tuttavia in alcune realtà territoriali i Servizi pubblici per l'impiego sembrano rappresentare un vero e proprio punto di riferimento nella ricerca di un lavoro.

In particolare in Germania, Austria e Svezia oltre 7 disoccupati su 10 contattano un Centro per l'impiego con il fine dell'intermediazione e lo scostamento dai livelli di contatto con le Agenzie private per il lavoro è decisamente elevato.

Quanto al ruolo di primo piano svolto dall'intermediazione informale è inoltre opportuno sottolineare che non in tutti i paesi è così.

In Austria, Danimarca e Olanda i disoccupati contattano direttamente le imprese per cercare lavoro in misura più elevata rispetto a quanto non utilizzino le reti formali, mentre nel Regno Unito e in Germania si assiste ad un utilizzo più elevato agli annunci di lavoro per candidarsi o per rispondere ad una offerta di lavoro.

## 6. Gli investimenti nei Servizi pubblici per l'impiego

Tra le diverse modalità di analisi dell'efficacia dei Servizi pubblici per l'impiego è stata sottolineata l'importanza di utilizzare misure standardizzate che rendessero confrontabili le informazioni tra le diverse realtà nazionali.

Confrontando la spesa dedicata agli SPI per singolo utente effettivo, si evidenzia che, chiaramente, i paesi che hanno investito una quota maggiore di PIL a favore degli SPI, sono gli stessi che mostrano un investimento maggiore rispetto agli utenti effettivi, vale a dire i disoccupati che nell'anno di riferimento hanno contattato un Servizio per l'impiego.

D'altro canto, analizzando la dinamica della spesa per utente nel tempo, si delinea una tendenza prevalente alla riduzione di quest'ultimo investimento, poiché la crisi ha aumentato la platea dei potenziali beneficiari, riducendo la quota di risorse disponibili.

Da questa dinamica si discostano, tuttavia, Belgio, Svezia, Austria e Germania che hanno visto crescere le risorse medie per utente effettivo.

Anche in questo caso il calo dell'investimento dell'Italia (e dei paesi a lei culturalmente vicini) è evidente soprattutto perché nel tempo è anche diminuita la componente dei disoccupati che si è recata presso un Centro per l'impiego per trovare un'occupazione.

Nonostante la diminuzione, però, a fronte anche di una crescita della disoccupazione, nel tempo è aumentato il numero medio di utenti effettivi per lo staff dei Centri per l'impiego.

La situazione della Danimarca nell'arco di tempo considerato sembra rimasta invariata, ma di fatto dietro a questo apparente immobilismo vi è una dinamica decisamente complessa.

Si è evidenziato quanto questo paese si sia distinto per il suo elevato investimento in termini finanziari, ma allo stesso tempo è stato anche sottolineato quanto l'aumento della disoccupazione abbia inciso sulla diminuzione delle performance di questo paese.

In tal senso, dunque la sostanziale invarianza dei valori è dovuta proprio a questo forte investimento, unito a una diminuzione del ricorso ai servizi per l'impiego nella ricerca di un lavoro.

Nonostante sia diminuito il contatto con gli SPI, però la Danimarca mostra un aumento deciso del numero di utenti effettivi da gestire per ogni singolo operatore. Ciò vuol dire che l'aumento del numero di disoccupati

è stato talmente elevato da non riuscire ad essere adeguatamente sostenuto, nonostante l'investimento ed il calo nell'utilizzo degli SPI.

In linea generale, anche considerando gli utenti effettivi degli SPI, vale la regola che, a maggiore investimento, corrisponde, un minor carico di lavoro per gli operatori pubblici. Ugualmente, analizzando l'andamento nel tempo il numero di utenti effettivi per ciascun operatore, si delinea una crescita del carico di lavoro, ancora una volta nei paesi mediterranei.



ALLEGATI

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00162)

Vigente al: 1-7-2019

## Capo I

### RETE DEI SERVIZI PER LE POLITICHE DEL LAVORO

#### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, delega il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

Visto l'articolo 1, comma 4, della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo, tra l'altro, alla razionalizzazione degli incentivi all'assunzione; alla istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; all'attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASPI; al rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi; alla valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati; alla introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la

ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale; alla semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche;

Visto l'articolo 15 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 recante "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitario nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali";

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 30 luglio 2015; Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica; Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Em a n a

il seguente decreto legislativo:

Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le regioni e province autonome, per le parti di rispettiva competenza, esercitano il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, mediante l'individuazione di strategie, obiettivi e priorità che identificano la politica nazionale in materia, ivi comprese le attività relative al collocamento dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.
2. La rete dei servizi per le politiche del lavoro è costituita dai seguenti soggetti, pubblici o privati:

- a) l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, di cui all'articolo 4 del presente decreto, di seguito denominata «ANPAL»;
- b) le strutture regionali per le Politiche Attive del Lavoro di cui all'articolo 11 del presente decreto;
- c) l'INPS, in relazione alle competenze in materia di incentivi e strumenti a sostegno del reddito;
- d) l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro;
- e) le Agenzie per il lavoro di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione ai sensi dell'articolo 6 del medesimo decreto legislativo e i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12;
- f) i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388; g) i fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- h) l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) e Italia Lavoro S.p.A.;
- i) il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado.

3. La rete dei servizi per le politiche del lavoro promuove l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione ed il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito, di cui all'articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, assicurando, tramite l'attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate, ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o nel reinserimento al lavoro.

4. L'ANPAL esercita il ruolo di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro, nel rispetto delle competenze costituzionalmente riconosciute alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano

5. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano esercitano nelle materie disciplinate dal presente decreto le competenze ad esse spettanti ai sensi dei rispettivi statuti, delle relative norme di attuazione e delle norme speciali recanti deleghe di funzioni e, in riferimento alla provincia autonoma di Bolzano, anche in materia di uso della

lingua tedesca e della lingua ladina nei rapporti dei cittadini con la pubblica amministrazione.

## Art. 2

### Indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, sono fissate:
  - a) le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;
  - b) la specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni che debbono essere erogate su tutto il territorio nazionale.
2. Con il decreto di cui al comma 1 possono, altresì, essere determinati i tempi entro i quali debbono essere convocate le diverse categorie di utenti, ivi compresi i disoccupati che non siano beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito collegate allo stato di disoccupazione, nonché i tempi e le modalità di definizione del relativo percorso di inserimento o di reinserimento lavorativo, prevedendo opportuni margini di adeguamento da parte delle regioni e province autonome.

## Art. 3

### Competenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di politiche attive del lavoro

1. Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali spettano, oltre a quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, il potere di indirizzo e vigilanza sull'ANPAL, nonché le competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, nonché quelle in materia di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro.
2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esprime parere preventivo sui seguenti atti dell'ANPAL:
  - a) circolari e altri atti interpretativi di norme di legge o regolamento;
  - b) modalità operative e ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione di cui all'articolo 23 del presente decreto;

- c) atti di programmazione e riprogrammazione in relazione ai programmi comunitari gestiti dall'ANPAL in qualita' di autorita' di gestione.
3. Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali compete inoltre, anche su proposta dell'ANPAL, l'adozione dei seguenti atti:
- a) definizione del concetto di offerta di lavoro congrua ai fini di cui all'articolo 25;
  - b) definizione delle linee di indirizzo per l'attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive del lavoro, servizi pubblici per il lavoro, ivi comprese quelle inerenti il collocamento della gente di mare di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 18 aprile 2006, n. 231, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, il collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999 e l'inserimento lavorativo dei lavoratori stranieri;
  - c) indirizzo sul sistema della formazione professionale continua, ivi compresa quella finanziata dai fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonche' dai fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003.
4. Con intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, sono definite linee guida per l'accREDITAMENTO degli enti di formazione.

#### Art. 4

##### Istituzione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. E' istituita, a decorrere dal 1° gennaio 2016, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'ANPAL, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali gia' disponibili a legislazione vigente. Per quanto non specificamente previsto dal presente decreto, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.
2. L'ANPAL e' dotata di personalita' giuridica, autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio ed e' posta sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.
3. L'ANPAL è sottoposta al controllo della Corte dei conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e successive modificazioni.

4. La dotazione organica dell'ANPAL, non superiore a 395 unita' ripartite tra le diverse qualifiche, incluse le qualifiche dirigenziali, e' definita con i decreti di cui al comma 9. Nell'ambito della predetta dotazione organica e' prevista una posizione dirigenziale di livello generale, con funzioni di direttore generale, e sette posizioni dirigenziali di livello non generale, corrispondenti a quelle trasferite ai sensi del comma 5. Al personale dirigenziale e non dirigenziale di ruolo dell'ANPAL si applica, rispettivamente, la contrattazione collettiva dell'Area I e la contrattazione collettiva del comparto Ministeri.
5. In relazione al trasferimento di funzioni all'ANPAL la direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' soppressa e i relativi posti funzione di un dirigente di livello generale e cinque dirigenti di livello non generale sono trasferiti all'ANPAL. Sono altresì trasferiti all'ANPAL ulteriori due uffici dirigenziali di livello non generale dalla direzione generale dei sistemi informativi, innovazione tecnologica e comunicazione nonché dalla direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - ufficio procedimenti disciplinari.
6. L'ISFOL, negli anni 2016 e 2017, non puo' procedere ad assunzioni in relazione alle cessazioni di personale, avvenute negli anni 2015 e 2016, presso il medesimo Istituto e i risparmi derivanti da tali mancate assunzioni affluiscono al bilancio dell'ANPAL, a copertura degli oneri di funzionamento. Conseguentemente, il contributo istituzionale per l'ISFOL e' ridotto per un importo pari ai risparmi conseguiti a decorrere dall'anno 2016 ed e' trasferito all'ANPAL. Concorrono alla copertura di tali oneri di funzionamento anche le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni del personale delle aree funzionali, già in servizio presso la Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, soppressa ai sensi del comma 5, avvenute nell'anno 2015, in relazione alle quali l'ANPAL, nell'anno 2016, non puo' procedere a nuove assunzioni.
7. In relazione ai trasferimenti di personale dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'ISFOL, con i decreti di cui al comma 9 sono trasferite al bilancio dell'ANPAL le somme relative alla copertura degli oneri di funzionamento e di personale, ivi inclusa le componenti accessorie della retribuzione.
8. L'ANPAL ha sede in Roma e, in fase di prima applicazione e fino alla definizione di un piano logistico generale relativo agli enti coinvolti nella riorganizzazione utilizza le sedi già in uso al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e all'ISFOL.

9. Entro il termine di quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione si provvede alla individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali da trasferire dal Ministero del lavoro e dalle politiche sociali e dell'ISFOL all'ANPAL, ivi compresa la cessione dei contratti ancora in corso, nonché delle modalità e procedure di trasferimento. Gli schemi di decreto, corredati da relazione tecnica, sono trasmessi alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di assegnazione i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Ai dipendenti transitati nei ruoli dell'ANPAL è riconosciuto il diritto di opzione per il regime previdenziale dell'ente di provenienza. Al personale dell'ISFOL trasferito all'ANPAL continua ad applicarsi il contratto collettivo nazionale applicato dall'ente di provenienza.
10. Con i decreti ed entro il termine di cui al successivo comma 11 sono determinate le conseguenti riduzioni delle dotazioni organiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'ISFOL.
11. Fatto salvo quanto previsto dal decreto di cui all'articolo 1, comma 7, lettera l), della legge n. 183 del 2014, in applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo sono apportate, entro il termine di novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le conseguenti modifiche al decreto di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in relazione alla individuazione della struttura dello stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali assegnataria dei compiti di cui al comma 2. Per i medesimi scopi si provvede per l'ISFOL ai sensi dell'articolo 10. I provvedimenti di cui al presente comma sono adottati in modo da garantire l'invarianza di spesa della finanza pubblica.
12. Entro il termine di sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreti del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali è nominato il presidente dell'ANPAL di cui al successivo articolo 6. Entro ((centoventi giorni)) dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono nominati il presidente e il direttore generale dell'ANPAL, con contestuale decadenza del presidente e del direttore generale in carica. Il presidente decade altresì dalla carica di amministratore unico di ANPAL Servizi

- Spa. La competenza del direttore generale di formulare proposte in materia di ristrutturazione operativa dell'ANPAL di cui all'articolo 8, comma 2, e' attribuita al presidente.
13. A far data dalla nomina di cui al comma 12, ANPAL subentra nella titolarita' delle azioni di Italia Lavoro S.p.A. ed il suo presidente ne diviene amministratore unico, senza diritto a compensi, con contestuale decadenza del consiglio di amministrazione di Italia Lavoro S.p.A. Nei successivi trenta giorni, Italia Lavoro S.p.A. adotta il nuovo statuto, che prevede forme di controllo da parte ANPAL tali da assicurare la funzione di struttura in house di Italia Lavoro S.p.A., ed e' soggetto all'approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.
  14. ANPAL non puo' trasferire la titolarita' delle azioni di Italia Lavoro S.p.A., ne' i diritti di opzione in sede di aumento del capitale sociale, ne' i diritti di prelazione dei diritti inoptati, e non puo' concedere alcun altro diritto sulle azioni. 15. Una quota non inferiore al 50 per cento dei posti messi a concorso dall'ANPAL sono riservati a personale in possesso di specifici requisiti di professionalita' e competenza acquisiti presso enti di ricerca sui temi della formazione e delle politiche sociali e del lavoro, ovvero enti per la formazione e la gestione di azioni nel campo delle politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione, per un periodo non inferiore a un anno.
  16. In relazione alle attivita' di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'ANPAL si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 17. L'ANPAL, al fine di promuovere possibili sinergie logistiche, stipula apposite convenzioni a titolo gratuito con:
    - a) l'Ispettorato nazionale del lavoro, in relazione allo svolgimento di funzioni e compiti di vigilanza e controllo;
    - b) l'INPS, allo scopo di realizzare la necessaria collaborazione con l'Istituto, in relazione allo svolgimento di funzioni e compiti di gestione coordinata dei sistemi informativi;
    - c) l'INAIL, allo scopo di raccordare le attivita' in materia di collocamento e reinserimento lavorativo delle persone con disabilita' da lavoro;
    - d) l'ISFOL, al fine di coordinare le attivita' istituzionali fra i due enti e il Ministero vigilante.
  18. Entro quarantacinque giorni dall'entrata in vigore del presente decreto e' adottato lo statuto dell'ANPAL, con decreto del Presidente della Repubblica ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988,

n. 400, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in conformita' ai principi e ai criteri direttivi stabiliti dall'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 300 del 1999.

#### Art. 5

#### Risorse finanziarie dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. Le risorse complessive attribuite all'ANPAL a decorrere dall'anno 2016 sono costituite:
  - a) dal finanziamento annuale, per il funzionamento dell'Agenzia, iscritto in appositi capitoli dello stato di previsione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
  - b) dal Fondo per le politiche attive del lavoro di cui all'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147;
  - c) dal Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
  - d) dalle risorse finanziarie trasferite da altre amministrazioni secondo quanto disposto dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo n. 300 del 1999.
2. A decorrere dal 2016 le entrate del contributo integrativo, di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, relativo ai datori di lavoro non aderenti ai fondi interprofessionali per la formazione continua, sono versate per il 50 per cento al predetto Fondo di rotazione e per il restante 50 per cento al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18 del decreto-legge 29 novembre 2008 n. 185, convertito, con modificazioni, in legge 28 gennaio 2009, n. 2.
3. Con il decreto di cui al successivo comma 4 puo' essere individuata una quota non superiore al 20 per cento delle entrate annue del Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge n. 148 del 1993, destinata a far fronte ad esigenze gestionali e operative, ivi incluso l'incremento della dotazione organica.
4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro il 31

gennaio di ogni anno, possono essere assegnate all'ANPAL quote di risorse relative agli anni decorrenti dal 2016:

- a) alla quota parte del Fondo per l'occupazione alimentata secondo i criteri stabiliti con il comma 2; b) all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144;
- c) alle somme già destinate al piano gestionale di cui all'articolo 29, comma 2, del presente decreto.

4-bis. L'ANPAL effettua la verifica dei residui passivi a valere sul Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge n. 148 del 1993, relativi a impegni assunti prima della data di entrata in vigore della presente disposizione. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono individuate le risorse da disimpegnare a seguito della verifica di cui al primo periodo. Il 50 per cento delle risorse disimpegnate confluisce in una gestione a stralcio separata istituita nell'ambito dello stesso fondo di rotazione per essere destinate al finanziamento di iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il quale dispone delle risorse confluite nella gestione a stralcio separata delegando l'ANPAL ad effettuare i relativi pagamenti.

#### Art. 6

##### Organi dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. Sono organi dell'ANPAL e restano in carica per tre anni rinnovabili per una sola volta:
  - a) il presidente;
  - b) il consiglio di amministrazione;
  - c) il consiglio di vigilanza;
  - d) il collegio dei revisori.
2. Il presidente, scelto tra personalità di comprovata esperienza e professionalità nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro, è nominato per un triennio con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il trattamento economico del presidente è determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

3. Il consiglio di amministrazione e' composto dal presidente e da due membri, nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, uno su proposta della Conferenza delle regioni e province autonome, uno su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I membri del consiglio di amministrazione sono scelti tra personalita' di comprovata esperienza e professionalita' nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro e cessano dalle funzioni allo scadere del triennio, anche se nominati nel corso dello stesso in sostituzione di altri dimissionari, decaduti dalla carica o deceduti. Il trattamento economico dei consiglieri di amministrazione e' determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a valere sugli ordinari stanziamenti di bilancio dell'ANPAL e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
4. Il consiglio di vigilanza, composto da dieci membri scelti tra esperti di comprovata esperienza e professionalita' nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro, designati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I membri del consiglio di vigilanza cessano dalle funzioni allo scadere del triennio, anche se nominati nel corso di esso in sostituzione di altri dimissionari, decaduti dalla carica o deceduti. I membri del consiglio di vigilanza non percepiscono alcun compenso, indennita', gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato e hanno diritto unicamente al rimborso delle spese sostenute per la trasferta dal luogo di residenza. Il consiglio di vigilanza elegge al proprio interno il presidente.
5. Il collegio dei revisori e' nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed e' composto da tre membri effettivi, di cui due in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze. Con il medesimo decreto sono nominati i membri supplenti in rappresentanza dei predetti Ministeri. I componenti del collegio sono scelti tra dirigenti incaricati di funzioni di livello dirigenziale non generale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o altro personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, iscritti al Registro dei revisori legali di cui al decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39, ovvero tra soggetti in possesso di specifica professionalita' in materia di controllo e contabi-

lita' pubblica. Ai componenti del collegio dei revisori compete, per lo svolgimento della loro attivita', un compenso determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a valere sugli ordinari stanziamenti di bilancio dell'ANPAL e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

6. All'onere per gli organi dell'ANPAL si fa fronte mediante i risparmi di spesa di cui all'articolo 4, comma 6, e all'articolo 10, comma 1.

#### Art. 7

##### Attribuzioni degli organi dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. Il presidente ha la rappresentanza legale dell'ANPAL, presiede il consiglio di amministrazione, di cui convoca e presiede le riunioni e definisce l'ordine del giorno, puo' assistere alle sedute del consiglio di sorveglianza.
2. Il presidente e' interlocutore unico del governo, dei ministeri, degli altri enti e istituzioni.
3. Il consiglio di amministrazione approva i piani annuali dell'azione in materia di politiche attive, da adottarsi con il decreto di cui all'articolo 2 del presente decreto, delibera il bilancio preventivo e il conto consuntivo, delibera i piani d'impiego dei fondi disponibili e adotta, su proposta del direttore generale, i regolamenti di contabilita' e di organizzazione. Il consiglio esercita, inoltre, ogni altra funzione che non sia compresa nella sfera di competenza degli altri organi dell'ANPAL.
4. Il consiglio di vigilanza formula proposte sulle linee di indirizzo generale, propone gli obiettivi strategici e vigila sul perseguimento degli indirizzi e degli obiettivi strategici adottati dal consiglio di amministrazione.

#### Art. 8

##### Direttore generale

1. Il direttore generale e' scelto tra esperti ovvero tra personale incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 o altro personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, in possesso di provata esperienza e professionalita' nelle ma-

terie di competenza dell'ANPAL ed e' nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e, se dipendente delle amministrazioni pubbliche, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. Al fine di garantire l'invarianza finanziaria e' reso indisponibile nella dotazione organica dell'amministrazione di provenienza e per tutta la durata del collocamento fuori ruolo un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario. Conformemente a quanto previsto dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, ovvero l'inosservanza delle direttive impartite dal consiglio di amministrazione comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilita' disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilita' di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, nonche', in relazione alla gravita' dei casi, la revoca dell'incarico.

2. Il direttore generale predisporre il bilancio, coordina l'organizzazione interna del personale, degli uffici e dei servizi, assicurandone l'unita' operativa e di indirizzo, puo' assistere alle sedute del consiglio di amministrazione su invito dello stesso, formula proposte in materia di ristrutturazione operativa dell'ANPAL, consistenza degli organici e promozione dei dirigenti, ed esercita ogni altro potere attribuitogli dal presidente e dal consiglio di amministrazione. 3. Il direttore generale resta in carica per un periodo di tre anni, rinnovabile per una sola volta.

#### Art. 9

#### Funzioni e compiti dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. All'ANPAL sono conferite le seguenti funzioni:
  - a) coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, (dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18), del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonche' delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;

- b) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
- c) determinazione delle modalita' operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ai sensi dell'articolo 12;
- d) coordinamento dell'attivita' della rete Eures, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
- e) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilita', in linea con i migliori standard internazionali, nonche' dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
- f) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonche' di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- g) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'articolo 13 del presente decreto, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attivita' di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- h) gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- i) gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonche' di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
- l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilita' territoriale;
- n) vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonche' dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;

- o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unita' produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in piu' regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134;
  - p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unita' produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in piu' regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonche' di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
  - q) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, di cui all'articolo 30.
  - q-bis) svolgimento delle attivita' gia' in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano.)
2. In aggiunta ai compiti di cui al comma 1, all'ANPAL possono essere attribuiti ulteriori compiti e funzioni, mediante la stipula di apposite convenzioni con le regioni e le province autonome, in materia di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro.

#### Art. 10

##### Funzioni e compiti dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

- 1 Entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali provvede al rinnovo degli organi dell'ISFOL, con riduzione del consiglio di amministrazione a tre membri, di cui due designati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tra cui il presidente, e uno dalla Conferenza dei presidenti delle regioni, individuati nell'ambito degli assessorati regionali competenti nelle materie oggetto di attivita' dell'Istituto. In relazione a tale riduzione, il contributo istituzionale per l'ISFOL e' ridotto di euro centomila a decorrere dall'anno 2016 e trasferito all'ANPAL.

2. Entro i sessanta giorni successivi al rinnovo degli organi dell'ISFOL di cui al comma 1, si provvede alla modifica dello statuto e del regolamento dell'ISFOL cui sono assegnate le seguenti funzioni:
  - a) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, degli esiti delle politiche statali e regionali in materia di istruzione e formazione professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza, formazione continua, integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, inclusione sociale dei soggetti che presentano maggiori difficoltà e misure di contrasto alla povertà, servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro, anche avvalendosi dei dati di cui all'articolo 13;
  - b) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, ivi inclusa la verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'ANPAL, nonché delle spese per prestazioni connesse allo stato di disoccupazione, studio, monitoraggio e valutazione delle altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro;
  - c) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di terzo settore;
  - d) gestione di progetti comunitari, anche in collaborazione, con enti, istituzioni pubbliche, università o soggetti privati operanti nel campo della istruzione, formazione e della ricerca.
3. Per il monitoraggio e la valutazione delle politiche pubbliche di rispettiva competenza, l'INPS garantisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'ANPAL e all'ISFOL il pieno accesso ai dati contenuti nei propri archivi gestionali.
- 3-bis. Con effetto dal 1° dicembre 2016, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, costituito con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1973, n. 478, assume la denominazione di Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e conseguentemente ogni richiamo all'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori e all'ISFOL contenuto in disposizioni normative vigenti deve intendersi riferito, rispettivamente, all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche e all'INAPP.

Art. 11

Organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro a livello regionale e delle Province Autonome

1. Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni 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 e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro nel territorio della regione o provincia autonoma, nel rispetto del presente decreto nonché dei seguenti principi:
  - a) attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro alle regioni e alle province autonome, che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati centri per l'impiego;
  - b) individuazione, da parte delle strutture regionali, di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della regione o provincia autonoma, ai sensi degli articoli 21 e 22;
  - c) disponibilità di servizi e misure di politica attiva del lavoro a tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dalla regione o provincia autonoma di residenza;
  - d) attribuzione alle regioni e province autonome delle funzioni e dei compiti di cui all'articolo 18, nonché dei seguenti compiti:
    1. servizi per il collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999;
    2. avviamento a selezione nei casi previsti dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
  - e) possibilità di attribuire all'ANPAL, sulla base della convenzione, una o più funzioni di cui alla lettera d).
2. Alle regioni e province autonome restano inoltre assegnate le competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro, e in particolare:
  - a) identificazione della strategia regionale per l'occupazione, in coerenza con gli indirizzi generali definiti ai sensi dell'articolo 2 del presente decreto;
  - b) accreditamento degli enti di formazione, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 4.

3. Nel definire l'offerta formativa, le regioni e province autonome riservano una congrua quota di accesso alle persone in cerca di occupazione identificate e selezionate dai centri per l'impiego.
4. In via transitoria le convenzioni di cui al comma 1 possono prevedere che i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro, siano attribuiti, in tutto o in parte, a soggetti accreditati ai sensi dell'articolo 12.

#### Art. 12

##### Accreditamento dei servizi per il lavoro

1. Le Regioni e le Province autonome definiscono i propri regimi di accreditamento, ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 276 del 2003, secondo criteri definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sulla base dei seguenti principi:
  - a) coerenza con il sistema di autorizzazione allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale, di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
  - b) definizione di requisiti minimi di solidità economica ed organizzativa, nonché di esperienza professionale degli operatori, in relazione ai compiti da svolgere;
  - c) obbligo di interconnessione con il sistema informativo di cui all'articolo 13 del presente decreto, nonché l'invio all'ANPAL di ogni informazione utile a garantire un efficace coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro;
  - d) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione;
  - e) definizione della procedura di accreditamento dei soggetti abilitati ad operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23.
2. Qualora ne facciano richiesta all'ANPAL, le agenzie per il lavoro di cui alle lettere a) e c) dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003 vengono accreditate ai servizi per il lavoro su tutto il territorio nazionale.
3. ANPAL istituisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere fun-

zioni 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.

4. All'articolo 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, dopo il comma 5 e' aggiunto il seguente:

"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".

### Art. 13

#### Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro

1. In attesa della realizzazione di un sistema informativo unico, l'ANPAL realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, l'INPS e l'ISFOL, valorizzando e riutilizzando le componenti informatizzate realizzate dalle predette amministrazioni, il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, che si compone del nodo di coordinamento nazionale e dei nodi di coordinamento regionali, nonché il portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.
  2. Costituiscono elementi del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro:
    - a) il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali, di cui all'articolo 4, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
    - b) l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297;
    - c) i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, ivi incluse la scheda anagrafica e professionale di cui al comma 3;
    - d) il sistema informativo della formazione professionale, di cui all'articolo 15 del presente decreto.
- d-bis) Piattaforma digitale del Reddito di cittadinanza per il Patto per

il lavoro, implementata attraverso il sistema di cooperazione applicativa con i sistemi informativi regionali del lavoro.

- 2-bis. Al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro affluiscono i dati relativi alle schede anagrafico- professionali già nella disponibilità delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e affluiscono, inoltre, sulla base di specifiche convenzioni, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, i dati contenuti nella banca dati reddituale, con riferimento alle dichiarazioni dei redditi con modello 730 o modello unico PF presentate dalle persone fisiche e alle dichiarazioni con modello 770 semplificato e alle certificazioni uniche presentate dai sostituti d'imposta, gli esiti delle consultazioni delle banche dati catastali e di pubblicità immobiliare e i dati contenuti nelle banche dati del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, contenenti l'Anagrafe nazionale degli studenti e il Sistema nazionale delle anagrafi degli studenti di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76 nonché l'Anagrafe nazionale degli studenti universitari e dei laureati delle università di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 2003, n. 170.
3. Il modello di scheda anagrafica e professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, viene definita dall'ANPAL, unitamente alle modalità di interconnessione tra i centri per l'impiego e il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.
4. Allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000, all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, nonché all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono comunicate per via telematica all'ANPAL che le mette a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le attività di rispettiva competenza.
5. Allo scopo di certificare i percorsi formativi seguiti e le esperienze lavorative effettuate, l'ANPAL definisce apposite modalità di lettura delle informazioni in esso contenute a favore di altri soggetti interessati, nel rispetto del diritto alla protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

6. Allo scopo di monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita da percorsi di istruzione e formazione, l'ANPAL stipula una convenzione con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca scientifica per lo scambio reciproco dei dati individuali e dei relativi risultati statistici.
7. Il sistema di cui al presente articolo viene sviluppato nell'ambito dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, nel rispetto dei regolamenti e degli atti di programmazione approvati dalla Commissione Europea.

#### Art. 14

##### Fascicolo elettronico del lavoratore e coordinamento dei sistemi informativi

1. Le informazioni del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro costituiscono il patrimonio informativo comune del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL, dell'ISFOL, delle regioni e province autonome, nonché dei centri per l'impiego, per lo svolgimento dei rispettivi compiti istituzionali. Esse costituiscono, inoltre, la base informativa per la formazione e il rilascio del fascicolo elettronico del lavoratore, contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Il fascicolo è liberamente accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli soggetti interessati.
2. L'ANPAL partecipa al Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) di cui al decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322. 3. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali accede alla banca dati istituita presso l'ANPAL di cui all'articolo 13 del presente decreto, al fine dello svolgimento dei compiti istituzionali, nonché ai fini statistici e del monitoraggio sulle politiche attive e passive del lavoro e sulle attività svolte dall'ANPAL.
4. Al fine di garantire la interconnessione sistematica delle banche dati in possesso del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'ANPAL, dell'INPS, dell'INAIL e dell'ISFOL in tema di lavoro e la piena accessibilità reciproca delle stesse, è istituito un comitato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, così costituito:
  - a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o un suo delegato, che lo presiede; b) il Direttore generale dell'ANPAL o un suo delegato;

- c) il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato;
  - d) il Direttore generale dell'INAIL o un suo delegato;
  - d-bis) il Presidente dell'Istat o un suo delegato;
  - e) il Presidente dell'ISFOL o un suo delegato;
  - f) un rappresentante dell'AGID;
  - g) tre rappresentanti delle regioni e province autonome, designati dalla Conferenza delle regioni e province autonome.
5. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennita', gettone di presenza, rimborso spese o altro emolumento comunque denominato.
  6. Su indicazione del comitato di cui al comma 4 gli enti partecipanti stipulano convenzioni con altri soggetti del sistema statistico nazionale (SISTAN) al fine di integrare le banche dati.

#### Art. 15

Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attivita' di formazione professionale e sistema informativo della formazione professionale

1. Allo scopo di realizzare il fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'articolo 14, l'ANPAL gestisce l'albo nazionale degli enti di formazione accreditati dalle regioni e province autonome, definendo le procedure per il conferimento dei dati da parte delle regioni e province autonome e realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, il Ministero dell'Istruzione, dell'Universita' e della Ricerca, l'ISFOL ed i fondi interprofessionali per la formazione continua, un sistema informativo della formazione professionale, ove siano registrati i percorsi formativi svolti dai soggetti residenti in Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche.
2. Per la realizzazione del sistema informativo di cui al comma 1, l'ANPAL definisce le modalita' e gli standard di conferimento dei dati da parte dei soggetti che vi partecipano.
3. Le informazioni contenute nel sistema informativo della formazione professionale sono messe a disposizione delle regioni e province autonome.
4. Le disposizioni della legislazione vigente che si riferiscono alla registrazione dei dati all'interno del libretto formativo di cui all'articolo 2,

comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003, sono da intendersi riferite al fascicolo elettronico del lavoratore di cui al presente articolo.

5. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## Art. 16

### Monitoraggio e valutazione

1. L'ANPAL svolge attività di monitoraggio e valutazione sulla gestione delle politiche attive e i servizi per il lavoro nonché sui risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati a svolgere tali funzioni, utilizzando il sistema informativo di cui all'articolo 13.
2. A fini di monitoraggio e valutazione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha accesso a tutti i dati gestionali trattati dall'ANPAL. Per le medesime finalità l'ANPAL mette a disposizione dell'ISFOL i dati di cui al comma 1, nonché l'intera base dati di cui all'articolo 13.
3. L'ANPAL assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi 1 e 2 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.
4. Allo scopo di assicurare la valutazione indipendente delle politiche del lavoro, l'ANPAL organizza banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati a università, enti di ricerca o enti che hanno anche finalità di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo delle banche dati sono resi pubblici e comunicati all'ANPAL ed al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 5. All'attuazione delle disposizioni del presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## Art. 17

## Fondi interprofessionali per la formazione continua

1. I primi due periodi dell'articolo 118, comma 2, della legge n. 388 del 2000 sono così riformulati: "L'attivazione dei fondi è subordinata al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della conformità alle finalità di cui al comma 1 dei criteri di gestione delle strutture di funzionamento dei fondi medesimi, della professionalità dei gestori, nonché dell'adozione di criteri di gestione improntati al principio di trasparenza. La vigilanza sulla gestione dei fondi è esercitata dall'ANPAL, istituita ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che ne riferisce gli esiti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali".

## Capo II

PRINCIPI GENERALI E COMUNI  
IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

## Art. 18

## Servizi e misure di politica attiva del lavoro

1. Allo scopo di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano costituiscono propri uffici territoriali, denominati centri per l'impiego, per svolgere in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le seguenti attività:
  - a) orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
  - b) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
  - c) orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro espressa a livello territoriale, nazionale ed europea;

- d) orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
  - e) avviamento ad attivita' di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
  - f) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
  - g) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
  - h) gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attivita' di lavoro autonomo;
  - i) gestione di incentivi alla mobilita' territoriale;
  - l) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
  - m) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile, ai sensi dell'articolo 26 del presente decreto.
2. Le regioni e le province autonome svolgono le attivita' di cui al comma 1 direttamente ovvero, con l'esclusione di quelle previste dagli articoli 20 e 23, comma 2, mediante il coinvolgimento dei soggetti privati accreditati sulla base dei costi standard definiti dall'ANPAL e garantendo in ogni caso all'utente facolta' di scelta.
  3. Le norme del presente Capo si applicano al collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999, in quanto compatibili.

#### Art. 19

##### Stato di disoccupazione

1. Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilita' allo svolgimento di attivita' lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.
2. I riferimenti normativi allo stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, si intendono riferiti alla definizione di cui al presente articolo.

3. Lo stato di disoccupazione e' sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi.
4. Allo scopo di accelerare la presa in carico, i lavoratori dipendenti possono effettuare la registrazione di cui al comma 1 dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso. Nei casi di cui al presente comma i lavoratori sono considerati "a rischio di disoccupazione".
5. Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione, gli utenti dei servizi per l'impiego vengono assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilita', secondo una procedura automatizzata di elaborazione dei dati in linea con i migliori standard internazionali.
6. La classe di profilazione e' aggiornata automaticamente ogni novanta giorni, tenendo conto della durata della disoccupazione e delle altre informazioni raccolte mediante le attivita' di servizio.
7. Allo scopo di evitare l'ingiustificata registrazione come disoccupato da parte di soggetti non disponibili allo svolgimento dell'attivita' lavorativa, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto le norme nazionali o regionali ed i regolamenti comunali che condizionano prestazioni di carattere sociale allo stato di disoccupazione si intendono riferite alla condizione di non occupazione. Sulla base di specifiche convenzioni l'ANPAL consente alle amministrazioni pubbliche interessate l'accesso ai dati essenziali per la verifica telematica della condizione di non occupazione.

## Art. 20

### Patto di servizio personalizzato

1. Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i centri per l'impiego, con le modalita' definite da questi, entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di cui all'articolo 19, comma 1, e, in mancanza, sono convocati dai centri per l'impiego, entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per la profilazione e la stipula di un patto di servizio personalizzato.
2. Il patto di cui al comma 1 deve contenere almeno i seguenti elementi:
  - a) l'individuazione di un responsabile delle attivita';
  - b) la definizione del profilo personale di occupabilita' secondo le modalita' tecniche predisposte dall'ANPAL;

- d) la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività';
  - e) le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività'.
3. Nel patto di cui al comma 1 deve essere inoltre riportata la disponibilità del richiedente alle seguenti attività':
    - a) partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento;
    - b) partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
    - c) accettazione di congrue offerte di lavoro, come definite ai sensi dell'articolo 25 del presente decreto.
  4. Trascorsi sessanta giorni dalla data di registrazione di cui all'articolo 19, comma 1, il disoccupato che non sia stato convocato dai centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23.

#### Art. 21

Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito

1. La domanda di Assicurazione Sociale per l'Impiego, di cui all'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) o Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL), di cui agli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e la domanda di indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, resa dall'interessato all'INPS, equivale a dichiarazione di immediata disponibilità, ed è trasmessa dall'INPS all'ANPAL, ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.
2. I beneficiari delle prestazioni a sostegno del reddito di cui al comma 1, ancora privi di occupazione, contattano i centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro il termine di 15 giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1, e, in mancanza, sono convocati dal centro per l'impiego entro il termine stabilito con il de-

creto di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio di cui all'articolo 20.

3. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 15 SETTEMBRE 2017, N. 147.
4. Il beneficiario di prestazioni e' tenuto ad attenersi ai comportamenti previsti nel patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 20, nei tempi ivi previsti, restando comunque fermi gli obblighi e le sanzioni di cui al presente articolo. 5. Oltre agli obblighi derivanti dalla specifica disciplina, il lavoratore che fruisce di benefici legati allo stato di disoccupazione soggiace agli obblighi di cui al presente articolo.
6. Oltre che per i contatti con il responsabile delle attivita' di cui all'articolo 20, comma 2, lettera d), previsti dal patto di servizio personalizzato, il beneficiario puo' essere convocato nei giorni feriali dai competenti servizi per il lavoro con preavviso di almeno 24 ore e non piu' di 72 ore secondo modalita' concordate nel medesimo patto di servizio personalizzato.
7. Con riferimento all'Assicurazione Sociale per l'Impiego, alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), alla Indennita' di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) e all'indennita' di mobilita', si applicano le seguenti sanzioni:
  - a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui all'articolo 20, commi 1 e 2, lettera d), e di commi 2 e 6 del presente articolo:
    - 1) la decurtazione di un quarto di una mensilita', in caso di prima mancata presentazione;
    - 2) la decurtazione di una mensilita', alla seconda mancata presentazione;
    - 3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
  - b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), le medesime conseguenze di cui alla lettera a) del presente comma 7;
  - c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b) e all'articolo 26:
    - 1) la decurtazione di una mensilita', alla prima mancata partecipazione;
    - 2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;

- d) in caso di mancata accettazione, in assenza di giustificato motivo, di un'offerta di lavoro congrua ai sensi dell'articolo 25, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.
8. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 15 SETTEMBRE 2017, N. 147.
  9. In caso di decadenza dallo stato di disoccupazione prodottasi ai sensi dei commi 7, 8 e dell'articolo 23, comma 4, non e' possibile una nuova registrazione prima che siano decorsi due mesi.
  10. In caso di violazione degli obblighi di cui ai commi 7 e 8, il centro per l'impiego adotta le relative sanzioni, inviando pronta comunicazione, per il tramite del sistema informativo di cui all'articolo 13, all'ANPAL ed all'INPS, che emette i provvedimenti conseguenti e provvede a recuperare le somme indebite eventualmente erogate.
  11. La mancata adozione dei provvedimenti di decurtazione o decadenza della prestazione determina responsabilita' disciplinare e contabile del funzionario responsabile, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 20 del 1994.
  12. Avverso il provvedimento del centro per l'impiego di cui al comma 10 e' ammesso ricorso all'ANPAL, che provvede ad istituire un apposito comitato, con la partecipazione delle parti sociali.
  13. L'INPS provvede annualmente a versare le risorse non erogate in relazione a prestazioni oggetto di provvedimenti di decurtazione o decadenza per il 50 per cento al Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013, e per il restante 50 per cento alle regioni e province autonome cui fanno capo i centri per l'impiego che hanno adottato i relativi provvedimenti, per l'impiego in strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi.

#### Art. 22

Rafforzamento dei meccanismi di condizionalita' e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro

1. I lavoratori dipendenti per i quali la riduzione di orario connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarieta', o intervento dei fondi di solidarieta' di cui agli articoli 26 e 28 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge n. 183 del 2014, sia superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, cal-

colato in un periodo di dodici mesi, devono essere convocati in orario compatibile con la prestazione lavorativa, dal centro per l'impiego con le modalita' ed i termini stabiliti con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20, ad esclusione degli elementi di cui al comma 2, lettere c) ed e) del predetto articolo.

2. Allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, il patto di servizio personalizzato puo' essere stipulato sentito il datore di lavoro e con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e il lavoratore di cui al comma 1 puo' essere avviato alle attivita' di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a) e b), ovvero alle attivita' socialmente utili di cui all'articolo 26, comma 1, del presente decreto.
3. Con riferimento ai lavoratori di cui al comma 1, si applicano le seguenti sanzioni:
  - a) in caso di mancata presentazione alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui al comma 1 e mancata partecipazione alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), in assenza di giustificato motivo:
    - 1) la decurtazione di un quarto di una mensilita' per la prima mancata presentazione;
    - 2) la decurtazione di una mensilita', per la seconda mancata presentazione;
    - 3) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione;
  - b) in caso di mancata partecipazione alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b), ovvero alle iniziative di cui all'articolo 26:
    - 1) la decurtazione di una mensilita' per la prima mancata partecipazione;
    - 2) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione.
4. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 3, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 21, commi da 10 a 13.
5. L'INPS provvede annualmente a versare le risorse non erogate in relazione a prestazioni oggetto di provvedimenti di sospensione o deca-

denza per il 50 per cento al Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013 e per il restante 50 per cento alle regioni e province autonome cui fanno capo i centri per l'impiego che hanno adottato i relativi provvedimenti, per essere impiegate in strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi.

### Art. 23

#### Assegno di ricollocazione

1. Ai disoccupati percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi e' riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20, comma 1, ovvero mediante la procedura di cui all'articolo 20, comma 4, una somma denominata «assegno individuale di ricollocazione», graduata in funzione del profilo personale di occupabilita', spendibile presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati ai sensi dell'articolo 12. L'assegno di ricollocazione e' rilasciato nei limiti delle disponibilita' assegnate a tale finalita' per la regione o per la provincia autonoma di residenza ai sensi dell'articolo 24. (8)
2. L'assegno di ricollocazione e' rilasciato dal centro per l'impiego sulla base degli esiti della procedura di profilazione, ovvero alle condizioni e secondo le modalita' di cui all'articolo 20, comma 4.
3. L'assegno di ricollocazione non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non e' assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale.
4. L'assegno di cui al comma 1 e' spendibile al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del presente decreto, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 7. La scelta del centro per l'impiego o dell'operatore accreditato e' riservata al disoccupato titolare dell'assegno di ricollocazione. Il servizio e' richiesto dal disoccupato, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione a sostegno del reddito, entro due mesi dalla data di rilascio dell'assegno e ha una durata di sei mesi, prorogabile per altri sei nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno. (6)

5. La richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione, per tutta la sua durata, sospende il patto di servizio personalizzato eventualmente stipulato ai sensi dell'articolo 20. Il servizio di assistenza alla ricollocazione deve prevedere:
  - a) l'affiancamento di un tutor al soggetto di cui al comma 1;
  - b) il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con eventuale percorso di riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;
  - c) l'assunzione dell'onere del soggetto di cui al comma 1 di svolgere le attività individuate dal tutor;
  - d) l'assunzione dell'onere del soggetto di cui al comma 1 di accettare un'offerta di lavoro congrua ai sensi dell'articolo 25;
  - e) l'obbligo per il soggetto erogatore del servizio di comunicare al centro per l'impiego e all'ANPAL il rifiuto ingiustificato, da parte della persona interessata, di svolgere una delle attività di cui alla lettera c), o di una offerta di lavoro congrua, a norma del punto d), al fine dell'irrogazione delle sanzioni di cui all'articolo 21, commi 7 e 8;
  - f) la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di sei mesi.
6. In caso di utilizzo dell'assegno di ricollocazione presso un soggetto accreditato ai sensi dell'articolo 12, lo stesso è tenuto a darne immediata comunicazione al centro per l'impiego che ha rilasciato al disoccupato l'assegno di ricollocazione. Il centro per l'impiego è di conseguenza tenuto ad aggiornare il patto di servizio.
7. Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione, sono definite con delibera consiglio di amministrazione dell'ANPAL, previa approvazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei seguenti principi:
  - a) riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto;
  - b) definizione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in maniera da mantenere l'economicità dell'attività, considerando una ragionevole percentuale di casi per i quali l'attività propedeutica alla ricollocazione non fornisca il risultato occupazionale;
  - c) graduazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in relazione al profilo personale di occupabilità;

- d) obbligo, per il soggetto erogatore del servizio di cui al comma 5, di fornire un'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;
  - e) obbligo, per il soggetto erogatore del servizio di cui al comma 5, di comunicare le offerte di lavoro effettuate nei confronti degli aventi diritto.
8. L'ANPAL realizza il monitoraggio e la valutazione comparativa dei soggetti erogatori del servizio di cui al comma 5, con riferimento agli esiti di ricollocazione raggiunti nel breve e nel medio periodo per ogni profilo di occupabilit . A tal fine, l'ANPAL istituisce un sistema informatico al quale i centri per l'impiego e i soggetti erogatori del servizio di cui al comma 5 sono obbligati a conferire le informazioni relative alle richieste, all'utilizzo e all'esito del servizio. Gli esiti della valutazione sono pubblici e l'ANPAL ne cura la distribuzione ai centri per l'impiego. L'ANPAL segnala ai soggetti erogatori del servizio di cui al comma 5 gli elementi di criticit  riscontrati nella fase di valutazione al fine di consentire le opportune azioni correttive. Decorso un anno dalla segnalazione, ove le criticit  permangano, l'ANPAL valuta la revoca dalla facolt  di operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione.

-----

#### AGGIORNAMENTO (6)

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dalla L. 27 dicembre 2017, n. 205, ha disposto (con l'art. 24- bis, comma 2) che "In deroga all'articolo 23, comma 4, terzo periodo, del citato decreto legislativo n. 150 del 2015, l'assegno e' spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a sei mesi. Esso e' prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno".

-----

#### AGGIORNAMENTO (8)

Il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha disposto (con l'art. 9, comma 7) che "Fino alla data del 31 dicembre 2021 l'erogazione dell'assegno di ricollocazione ai soggetti di cui all'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e' sospesa".

## Art. 24

## Finanziamento dell'assegno di ricollocazione

1. Al finanziamento dell'assegno di ricollocazione concorrono le seguenti risorse:
  - a) il Fondo di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013;
  - b) risorse dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, nella misura da determinare ai sensi del comma 2.
2. Allo scopo di garantire il finanziamento dell'assegno di ricollocazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica delle compatibilit  finanziaria e dell'assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica da parte del Ministero dell'economia e delle finanze, le regioni e le province autonome, definiscono, con intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un piano di utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonch  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.
3. Nei casi di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92 del 2012, l'INPS versa all'ANPAL una somma pari al trenta per cento dell'indennit  mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, volta a finanziare il Fondo politiche attive del lavoro di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013. All'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92 del 2012, le parole "cinquanta per cento" sono sostituite dalle seguenti: «venti per cento».

## Art. 25

## Offerta di lavoro congrua

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede alla definizione di offerta di lavoro congrua, su proposta dell'ANPAL, sulla base dei seguenti principi:
  - a) coerenza con le esperienze e le competenze maturate;
  - b) distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico;
  - c) durata della disoccupazione;

- d) retribuzione superiore di almeno il 20 per cento rispetto alla indennita' percepita nell'ultimo mese precedente, da computare senza considerare l'eventuale integrazione a carico dei fondi di solidarieta', di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014 ((, ovvero, per i beneficiari di Reddito di cittadinanza, superiore di almeno il 10 per cento rispetto al beneficio massimo fruibile da un solo individuo, inclusivo della componente ad integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazione in locazione)).
2. I fondi di solidarieta' di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014, possono prevedere che le prestazioni integrative di cui all'articolo 3, comma 11, lettera a), della legge n. 92 del 2012, continuano ad applicarsi in caso di accettazione di una offerta di lavoro congrua, nella misura massima della differenza tra l'indennita' complessiva inizialmente prevista, aumentata del 20 per cento, e la nuova retribuzione.
3. Fino alla data di adozione del provvedimento di cui al comma 1, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 41, e 42 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

-----

#### AGGIORNAMENTO (6)

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dalla L. 27 dicembre 2017, n. 205, ha disposto (con l'art. 24- bis, comma 2) che "In deroga all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione ai sensi del presente articolo non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua".

#### Art. 26

Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito

1. Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro nonche' i lavoratori sottoposti a procedure di mobilita' possono essere chiamati a svolgere attivita' a fini di pubblica utilita' a beneficio della comunita' territoriale di appartenenza, sotto la direzione e il coordinamento di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del

- 2001, e successive modificazioni, nel territorio del comune ove siano residenti.
2. Allo scopo di dar corso alle attivita' di cui al comma 1, le regioni e province autonome stipulano, con le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, operanti sul territorio, specifiche convenzioni, sulla base della convenzione quadro predisposta dall'ANPAL.
  3. L'utilizzazione dei lavoratori nelle attivita' di cui al comma 1 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso.
  4. I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti di sostegno al reddito, sono impegnati nei limiti massimi di orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attivita' analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento.
  5. Le convenzioni di cui al comma 2 possono prevedere l'adibizione alle attivita' di cui al comma 1, da parte di lavoratori disoccupati, con piu' di sessanta anni, che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato. I lavoratori di cui al presente comma, utilizzati in attivita' di cui al comma 1, non possono eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e ad essi compete un importo mensile pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali. Tale assegno e' erogato dall'INPS previa certificazione delle presenze secondo le modalita' fissate dall'INPS a cura dell'ente utilizzatore e per esso trovano applicazione, in quanto non diversamente disposto, le disposizioni in materia di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. Gli oneri restano a carico delle amministrazioni regionali e delle province autonome stipulanti.
  6. All'assegno di cui al comma 5 si applicano le disposizioni di cui agli articoli 10 e 11 del decreto legislativo n. 22 del 2015.
  7. L'assegno di cui al comma 5 e' incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonche' delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato. In caso di avvio alle attivita' di cui al comma 1, i titolari di assegno o di pensione di invalidita' possono optare per il trattamento di cui al comma 5. Sono invece cumula-

- bili con il trattamento di cui al predetto comma 5, gli assegni e le pensioni di invalidita' civile nonche' le pensioni privilegiate per infermita' contratta a causa del servizio obbligatorio di leva.
8. I soggetti utilizzatori attivano in favore dei soggetti coinvolti nelle attivita' di cui al comma 1 idonee coperture assicurative presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) contro gli infortuni e le malattie professionali connesse allo svolgimento dell'attivita' lavorativa, nonche' per la responsabilita' civile verso terzi.
  9. Le attivita' di cui al comma 1 sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo, entro i termini di durata dell'impegno. Durante i periodi di riposo e' corrisposto l'assegno.
  10. Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno di cui al comma 5. I soggetti utilizzatori stabiliscono tra le condizioni di utilizzo il periodo massimo di assenze per malattia compatibile con il buon andamento del progetto. Le assenze dovute a motivi personali, anche se giustificate, comportano la sospensione dell'assegno. E' facolta' del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate e in tal caso non viene operata detta sospensione. Nel caso di assenze protratte e ripetute nel tempo che compromettano i risultati del progetto, e' facolta' del soggetto utilizzatore richiedere la sostituzione del lavoratore. Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale al lavoratore viene corrisposto l'assegno per le giornate non coperte dall'indennita' erogata dall'INAIL e viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attivita' progettuali al termine del periodo di inabilita'.
  11. Per i periodi di impegno nelle attivita' di lavori socialmente utili per i quali e' erogato l'assegno di cui al comma 5, trova applicazione il riconoscimento d'ufficio di cui al comma 9 dell'articolo 7 della legge n. 223 del 1991, ai soli fini dell'acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento. E' comunque consentita la possibilita' di riscatto dei periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili ai fini pensionistici, ai sensi della normativa vigente in materia, con particolare riguardo agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184.
  12. Gli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, si applicano ai soli progetti di attivita' e lavori socialmente utili che hanno avuto inizio prima della data di adozione della convenzione quadro di cui al comma 2.

## Art. 26

Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito

1. Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro nonché i lavoratori sottoposti a procedure di mobilità possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione e il coordinamento di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, nel territorio del comune ove siano residenti)).
2. Allo scopo di dar corso alle attività di cui al comma 1, le regioni e province autonome stipulano, con le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, operanti sul territorio, specifiche convenzioni, sulla base della convenzione quadro predisposta dall'ANPAL.
3. L'utilizzazione dei lavoratori nelle attività di cui al comma 1 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso.
4. I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti di sostegno al reddito, sono impegnati nei limiti massimi di orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento.
5. Le convenzioni di cui al comma 2 possono prevedere l'adibizione alle attività di cui al comma 1, da parte di lavoratori disoccupati, con più di sessanta anni, che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato. I lavoratori di cui al presente comma, utilizzati in attività di cui al comma 1, non possono eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e ad essi compete un importo mensile pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali. Tale assegno è erogato dall'INPS previa certificazione delle presenze secondo le modalità fissate dall'INPS a cura dell'ente utilizzatore e per esso trovano applicazione, in quanto non diversamente disposto, le disposizioni in materia di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. Gli oneri restano a carico

- delle amministrazioni regionali e delle province autonome stipulanti.
6. All'assegno di cui al comma 5 si applicano le disposizioni di cui agli articoli 10 e 11 del decreto legislativo n. 22 del 2015.
7. L'assegno di cui al comma 5 e' incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonche' delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato. In caso di avvio alle attivita' di cui al comma 1, i titolari di assegno o di pensione di invalidita' possono optare per il trattamento di cui al comma 5. Sono invece cumulabili con il trattamento di cui al predetto comma 5, gli assegni e le pensioni di invalidita' civile nonche' le pensioni privilegiate per infermita' contratta a causa del servizio obbligatorio di leva.
8. I soggetti utilizzatori attivano in favore dei soggetti coinvolti nelle attivita' di cui al comma 1 idonee coperture assicurative presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) contro gli infortuni e le malattie professionali connesse allo svolgimento dell'attivita' lavorativa, nonche' per la responsabilita' civile verso terzi.
9. Le attivita' di cui al comma 1 sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo, entro i termini di durata dell'impegno. Durante i periodi di riposo e' corrisposto l'assegno.
10. Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno di cui al comma 5. I soggetti utilizzatori stabiliscono tra le condizioni di utilizzo il periodo massimo di assenze per malattia compatibile con il buon andamento del progetto. Le assenze dovute a motivi personali, anche se giustificate, comportano la sospensione dell'assegno. E facolta' del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate e in tal caso non viene operata detta sospensione. Nel caso di assenze protratte e ripetute nel tempo che compromettano i risultati del progetto, e' facolta' del soggetto utilizzatore richiedere la sostituzione del lavoratore. Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale al lavoratore viene corrisposto l'assegno per le giornate non coperte dall'indennita' erogata dall'INAIL e viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attivita' progettuali al termine del periodo di inabilita'.
11. Per i periodi di impegno nelle attivita' di lavori socialmente utili per i quali e' erogato l'assegno di cui al comma 5, trova applicazione il riconoscimento d'ufficio di cui al comma 9 dell'articolo 7 della legge n. 223 del 1991, ai soli fini dell'acquisizione dei requisiti assicurativi per il di-

ritto al pensionamento. E' comunque consentita la possibilita' di riscatto dei periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili ai fini pensionistici, ai sensi della normativa vigente in materia, con particolare riguardo agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184.

12. Gli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, si applicano ai soli progetti di attivita' e lavori socialmente utili che hanno avuto inizio prima della data di adozione della convenzione quadro di cui al comma 2.

#### Art. 27

##### Collocamento della gente di mare

1. Al collocamento della gente di mare si applicano le norme del presente decreto.
2. Le Capitanerie di porto possono svolgere attivita' di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in raccordo con le strutture regionali e con l'ANPAL.
3. Sulla base di specifiche convenzioni tra l'ANPAL e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti vengono individuate le Capitanerie di porto autorizzate a svolgere attivita' di intermediazione ai sensi del comma 2, prevedendo altresì le modalita' di accesso al sistema informativo di cui all'articolo 14 del presente decreto.

#### Art. 28

##### Livelli essenziali delle prestazioni

1. Ferma restando le necessita' di prevedere obiettivi annuali ai sensi dell'articolo 2 del presente decreto, anche al fine di tener conto della situazione di fatto e delle peculiarita' territoriali, costituiscono livelli essenziali delle prestazioni le norme contenute nei seguenti articoli del presente decreto:
  - a) articolo 11, comma 1, lettere da a) a d); b) articolo 18;
  - c) articolo 20;
  - d) articolo 21, comma 2;
  - e) articolo 23.

Capo III  
RIORDINO DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Art. 29  
Riordino degli incentivi

1. L'articolo 1 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, e' abrogato. Sono fatti salvi gli effetti in relazione alle assunzioni e trasformazioni intervenute prima dell'entrata in vigore del presente decreto, fino a completa fruizione degli incentivi spettanti.
2. Presso il Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, viene creato un apposito piano gestionale per il finanziamento di politiche attive del lavoro.
3. Sul piano gestionale di cui al comma 2 affluiscono le seguenti risorse:
  - a) le risorse di cui all'articolo 1, comma 12, del decreto-legge n. 76 del 2013, relative agli anni 2015 e 2016;
  - b) le risorse di cui all'articolo 32, comma 5.

Art. 30  
Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione

1. Allo scopo di assicurare la trasparenza e il coordinamento degli incentivi all'occupazione, e' istituito, presso l'ANPAL, il repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro, contenente, in relazione a ciascuno schema incentivante, almeno le seguenti informazioni:
  - a) categorie di lavoratori interessati;
  - b) categorie di datori di lavoro interessati;
  - c) modalita' di corresponsione dell'incentivo;
  - d) importo e durata dell'incentivo;
  - e) ambito territoriale interessato;
  - f) conformita' alla normativa in materia di aiuti di stato.
2. Ai fini del presente decreto costituiscono incentivi all'occupazione i benefici normativi o economici riconosciuti ai datori di lavoro in relazione all'assunzione di specifiche categorie di lavoratori.

3. Le regioni e le province autonome che intendano prevedere un incentivo all'occupazione ne danno comunicazione all'ANPAL.
4. Allo scopo di assicurare la massima trasparenza e la riduzione degli oneri amministrativi, i benefici economici connessi ad un incentivo all'occupazione sono riconosciuti di regola mediante conguaglio sul versamento dei contributi previdenziali.

#### Art. 31

##### Principi generali di fruizione degli incentivi

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:
  - a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
  - b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unita' produttive;
  - d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

- e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;
- f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.
2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.
3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

#### Art. 32

Incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. A titolo sperimentale, per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento e fino al 31 dicembre 2016, si applicano i seguenti benefici:

- a) non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92 del 2012;
  - b) l'aliquota contributiva del 10 per cento di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e' ridotta al 5 per cento;
  - c) e' riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpl di cui all'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30 per cento, previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978. ((4))
2. Agli incentivi di cui al comma 1 non si applica la previsione di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81 del 2015.
  3. Ai sensi degli articoli 41, comma 3, e 43, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a titolo sperimentale per gli anni ((2015, 2016 e 2017)), le risorse di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge n. 144 del 1999, ((sono incrementate di 27 milioni di euro per l'anno 2015, di 27 milioni di euro per l'anno 2016 e di 27 milioni di euro per l'anno 2017)) da destinare al finanziamento dei percorsi formativi rivolti all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola lavoro ai sensi dell'articolo 1, comma 7, lettera d), della legge n. 183 del 2014 e del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77. La sperimentazione di cui al primo periodo del presente comma e' finalizzata a elaborare modelli per l'occupazione dei giovani di cui all'articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ed e' promossa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione dell'universita' e della ricerca, d'intesa con le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, anche avvalendosi degli enti di cui alla legge 14 febbraio 1987, n. 40, nei limiti delle risorse di cui al primo periodo del presente comma da destinare prioritariamente ai percorsi di formazione nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale.
  4. All'articolo 22, comma 2, della legge 12 novembre 2011, n. 183, le parole da «di cui il 50 per cento» fino alla fine del comma sono soppresse.
  5. All'articolo 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 il comma 4 e' abrogato. Le conseguenti relative risorse, pari a 7.500.000 euro per l'anno 2015 e a 14.993.706,97 euro annui a decorrere dal 2016, restano a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18,

- comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 ed affluiscono al piano gestionale di cui all'articolo 29, comma 2.
6. Agli oneri derivanti dai commi 1, 2 e 3 del presente articolo, pari a 27 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016 per quanto attiene al comma 3 e valutati in 0,5 milioni di euro per l'anno 2015, 6,2 milioni di euro per l'anno 2016, 10,7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018, 5,4 milioni di euro per l'anno 2019, 0,1 milioni di euro per l'anno 2020 per quanto attiene ai commi 1 e 2, si provvede:
    - a) quanto a 20 milioni di euro per l'anno 2015 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
    - b) quanto a 20 milioni di euro per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;
    - c) quanto a 7,5 milioni di euro per l'anno 2015, 13,2 milioni di euro per l'anno 2016, 10,7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018, 5,4 milioni di euro per l'anno 2019 e 0,1 milioni di euro per l'anno 2020 mediante corrispondente riduzione degli stanziamenti di cui all'articolo 29, comma 3.
  7. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, provvedono al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni delle minori relative entrate, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione dei benefici contributivi di cui al comma 1.
  8. Per gli anni 2016 e 2017, per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale, e' dovuto, in via sperimentale e limitatamente al predetto biennio, un premio speciale unitario ai sensi dell'articolo 42 del T.U. 1124/1965. Con

Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, su proposta dell'INAIL, sono stabiliti l'ammontare del premio speciale e le modalita' di applicazione tali da assicurare anche il rigoroso rispetto del limite di spesa di cui al quarto periodo del presente comma. Ai fini della determinazione del premio e del suo aggiornamento annuo si fa riferimento al minimale giornaliero di rendita. Per favorire l'integrazione scuola-lavoro, nel calcolo per la determinazione del predetto premio speciale unitario non si tiene conto dei maggiori oneri inerenti i rischi lavorativi per i periodi di formazione svolti negli ambienti di lavoro nel limite massimo di minori entrate per premi per l'INAIL pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017, in relazione alle quali e' previsto un trasferimento di pari importo all'ente da parte del bilancio dello Stato. Ai relativi oneri pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017 si provvede:

- a) quanto a 1 milione di euro per l'anno 2016 e a 5 milioni di euro per l'anno 2017 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- b) quanto a 1 milione di euro per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione degli stanziamenti di cui all'articolo 29, comma 3;
- c) quanto a 3 milioni di euro per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

-----

#### AGGIORNAMENTO (4)

La L. 11 dicembre 2016, n. 232 ha disposto (con l'art. 1, comma 240, lettera b)) che "A valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, si provvede, nei limiti degli importi rispettivamente indicati:

[...]

- b) all'estensione degli incentivi di cui all'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, alle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2017".

Capo IV  
DISPOSIZIONI URGENTI E FINALI

Art. 33  
Centri per l'impiego

1. Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, l'importo di cui all'articolo 15, comma 3, del decreto-legge 19 giugno 2015 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, e' incrementato di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016. ((3))
2. Ai fini di cui al comma 1 e' apportata una riduzione pari a 50 milioni per ciascuno degli anni 2015 e 2016 della dotazione di cui all'articolo 1, comma 12, lettera a), del decreto-legge n. 76 del 2013. Le predette risorse sono versate al Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

106

-----  
AGGIORNAMENTO (3)

Il D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185 ha disposto (con l'art. 4 comma 2) che "L'importo di cui all'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e' incrementato di 30 milioni di euro per l'anno 2016."

Art. 34  
Abrogazioni e norme di coordinamento

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogate le seguenti disposizioni: a) articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;  
b) articolo 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92;  
c) articolo 17, comma 1, lettera d), della legge 24 giugno 1997, n. 196;  
d) decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;  
e) decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469;  
f) articolo 66, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144;  
g) decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ad eccezione degli articoli 1-bis e 4-bis; h) articolo 4, commi 13 e 15, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

- l) articolo 17, commi da 2 a 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.
2. Fermo quanto previsto dall'articolo 25, comma 3, le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 40 a 45, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono abrogate a far data dall'adozione del decreto di cui agli articoli 20, comma 1, 21, comma 2 e 22, comma 2, e non trovano, comunque, applicazione a far data dalla stipula del patto di servizio personalizzato.
3. Al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sono apportate le seguenti modificazioni:
- a) all'articolo 9, comma 3, le parole «il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione» sono sostituite dalle seguenti: «il cui reddito corrisponda a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917»;
- b) agli articoli 10, comma 1, e 15, comma 12, le parole «un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione» sono sostituite dalle seguenti: « un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917».

### Art. 35

#### Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
- Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 settembre 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Finito di stampare da Tipografia Facciotti Srl  
nel mese di Novembre 2019