

REGIONE VALLE D'AOSTA

**PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI
POLTICA DEL LAVORO 2020-2022**

SINTESI LAVORI DEI TAVOLI

AOSTA - 24 GIUGNO 2019

*Prof. Pier Antonio Varesi
Facoltà di Economia e Giurisprudenza
Università Cattolica del Sacro Cuore*

OBIETTIVO DELL'INCONTRO.

Fare un passo in avanti nel raggiungimento del nostro obiettivo primario:
la costruzione del Piano triennale di politica regionale del lavoro 2020-2022 e la identificazione di proposte utili alla revisione della legislazione regionale di politica del lavoro.

Lettura trasversale dei contenuti dei documenti in relazione a quattro comparti:

- **1- le richieste e proposte riguardanti il sistema regionale di politica del lavoro;**
- **2- le richieste e proposte riguardanti l'organizzazione di tale sistema;**
- **3- le richieste e le proposte riguardanti la strumentazione di politica del lavoro;**
- **4- le richieste e proposte riguardanti specifici settori produttivi.**

- **A) Richieste e proposte per il nuovo sistema regionale di politica del lavoro:**

- **A1- La questione delle risorse finanziarie**
- **A2- La necessità di semplificazione amministrativa**
- **A3 – La comunicazione dei contenuti**
- **A4 – Il monitoraggio e la valutazione degli esiti degli interventi**

**B) Richieste e proposte riguardanti
l'organizzazione del sistema:**

B1 – Riorganizzare le strutture pubbliche

**B2- Dare effettività all'idea di un “sistema misto”
(pubblico-privato) nell'attuazione delle politiche
attive del lavoro.**

B3 – Supportare lo sviluppo del Terzo Settore

C) Richieste e proposte riguardanti la strumentazione di politica del lavoro:

C1 Gli incentivi economici

- C 1.1 - Incentivi economici alle assunzioni di soggetti svantaggiati

- C 1.2 - Incentivi per sostenere piani aziendali (o iniziative spot) per favorire la conciliazione anche mediante la diffusione del part-time, del telelavoro e dello smartworking.

- C 1.3 – Incentivi a sostegno di piano aziendali per favorire il reimpiego di lavoratori licenziati per riduzione di personale (outplacement).

SEGUE C)

C2 - Il rafforzamento delle attività di orientamento.

C3 – La formazione professionale

C4 – La certificazione delle competenze

C5 – I lavori socialmente utili

C6 – La diversificazione dei percorsi di politica attiva (e la necessità di valorizzare il rapporto diretto con l'utente).

**D) – Richieste e proposte
riguardanti specifici settori
produttivi**

REGIONE VALLE D'AOSTA

IL NUOVO RUOLO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO:

MODELLI ORGANIZZATIVI A CONFRONTO

La partnership con i soggetti accreditati: Assegno di ricollocazione,
Patto di formazione e altro.

Prof. Pier Antonio Varesi

1. In Europa i sistemi di politica attiva del lavoro sono sistemi misti ma il rapporto tra pubblico e privato ovviamente varia in relazione alla robustezza o alla gracilità delle strutture pubbliche (POLE-EMPLOI oltre 50.000; Agenzia Federale tedesca oltre 100.000 addetti). Comunque anche le strutture pubbliche più forti cooperano con soggetti privati.
2. Nel contesto italiano (circa 8.000 operatori dei CPI più i quasi 12.000 in arrivo) si fa fatica a pensare che le strutture pubbliche possano fare tutto da sole.

3. In Italia il sistema dal 1997 è formalmente “misto”: per la prima volta con la legge n. 196/1997 e con il d. lgs. n. 469/1997 si è consentito a soggetti privati di operare nel campo dei servizi per l’impiego.

4. Nel 2003, il d. lgs. n. 276 ha distinto in maniera puntuale tra “autorizzazione” ed “accreditamento”:

- gli **autorizzati** hanno come committente l’impresa e guardano al mercato del lavoro con l’occhio del loro committente (l’impresa);
- gli **accreditati**, invece, si candidano a diventare partner delle strutture pubbliche, hanno come committente la pubblica amministrazione e, dunque, guardano al mercato del lavoro con gli occhi del loro committente (la P.A.).

In questa fase (cioè fino al 2015, Lombardia esclusa) la P.A. usualmente si avvale di soggetti accreditati per l'erogazione di specifici servizi che non è in grado di garantire direttamente (per scarsità di personale o per mancanza di competenze specialistiche).

Il coinvolgimento dei soggetti accreditati avviene mediante l'emanazione di bandi per "l'acquisto" di determinati servizi per la cui erogazione è previsto un corrispettivo.

Il lavoratore non sceglie il soggetto erogatore ma viene indirizzato dalla P.A. verso chi ha vinto il bando.

N.B.: resistenze di molte Regioni all'accreditamento. Nel 2013 solo 7 regioni su 20 avevano disciplinato l'accreditamento.

5. LA SVOLTA: Il d. lgs. n. 150/2015 introduce due novità di rilievo:

a) ove le Regioni non abbiano provveduto a disciplinare l'accREDITAMENTO è previsto l'accREDITAMENTO centralizzato ad opera dell'ANPAL;

b) il decreto, all'art. 23, offre alla nostra attenzione un prototipo di quello che sembra essere destinato a divenire il "modello" di politica attiva del lavoro nel nostro Paese: **l'Assegno individuale di ricollocazione.**

1. **L'Assegno individuale di ricollocazione** (mutuato in parte dal sistema delle “doti” sperimentato dalla Regione Lombardia) si fonda:

a) Su **funzioni e compiti riservati alla P.A. (CPI/ ANPAL)**:

- presa in carico;
- profilazione (che misura la difficoltà di inserimento al lavoro);
- assegnazione al lavoratore del VOUCHER per l'acquisto di servizi intensivi di importo proporzionato al livello di profilazione.

b) valorizzazione del potere di scelta del cittadino: è il lavoratore che sceglie il soggetto pubblico (CPI) o privato accreditato presso cui acquistare i servizi intensivi. Sull'erogazione dei servizi si apre dunque la competizione tra tutti i “fornitori di servizi” (pubblici ed accreditati) in campo;

c) offerta dell'Assegno ad un'ampia popolazione di disoccupati beneficiari della NASPI (in seguito il target è stato esteso anche ai beneficiari del REI ed a particolari categorie di lavoratori collocati in Cassa integrazione straordinaria).

7. La sperimentazione dell'ADRed i suoi risultati.

- **Sperimentazione** impostata su una disoccupazione di tipo frizionale (si definisce frizionale quel tipo di disoccupazione che è sempre presente all'interno di un'economia e che deriva dalle transizioni temporanee dei lavoratori da un impiego ad un altro. Spesso la disoccupazione frizionale è dovuta ad una informazione incompleta o insufficiente).
- **Risultati.** Principali cause del fallimento:
 - Volontarietà (il 90% dei lavoratori non chiede l'ADR);
 - grande rilievo alla condizionalità;
 - costo dei servizi erogati riconosciuto solo a risultato (tranne piccolo "argent de poche").

8. Le politiche attive dopo la legge sul Reddito di cittadinanza e l'Intesa Stato-Regioni del 17 aprile u.s.

- a) ADR “spostato” dai Naspizzati ai beneficiari del RDC fino al 31 dicembre 2021+;
- b) potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive;
- c) (consistenti) incentivi alle assunzioni dei beneficiari del RDC.

9. Politiche attive per i beneficiari del RDC: disegno razionale (per i «forti» gli incentivi ed il Patto di formazione; per i «deboli l'ADR) ed attuazione inadeguata (v. delibera ANPAL del 12 giugno u.s.).

10. In astratto vi sono due modelli possibili di coinvolgimento degli accreditati:

- **Bandi per assegnazione di attività agli accreditati;**
- **Modello ADR (voucher al lavoratore che sceglie il soggetto da cui acquistare i servizi).**
- **La Regione sarà chiamata a fare una scelta, valutando anche gli aspetti amministrativi e tenendo conto che comunque emerge un vuoto da colmare: il sostegno dei più “deboli”.**