

**Posizione associativa sul Libro Verde
del Ministero del Lavoro**

Roma 25 ottobre 2008



Introduzione.

La consultazione pubblica che scaturisce dal Libro Verde rappresenta per Assolavoro, e per tutto il sistema delle Agenzie associate, una irrinunciabile opportunità per affermare la disponibilità del settore a confrontarsi pubblicamente e con le Istituzioni sui contenuti del documento e sulle riflessioni che esso sollecita.

Le Agenzie per il Lavoro non possono che esprimere apprezzamento per il metodo della consultazione aperta a tutti gli *stakeholder* (pubblici, privati ivi compresi i corpi intermedi, le associazioni, i cittadini) convinte come sono che gran parte dei principi sui quali il Libro Verde si fonda siano essi stessi parte del quadro di valori, e di idee, che ha portato alla nascita delle Agenzie per il lavoro (con il c.d. Pacchetto Treu prima e con la “Legge Biagi” dopo) e che ne orienta tutt’oggi l’agire quotidiano.

La prospettiva offerta dal Libro Verde muove dalla valorizzazione della sussidiarietà intesa, oltre che come principio organizzativo della *res publica*, come una sorta di “nuovo umanesimo” che pone al centro della riflessione la persona umana, intesa come individuo ed insieme di legami relazionali, di bisogni, di aspettative.

Questo mutamento di prospettiva, in primo luogo culturale, è dettato da una realtà fattuale che registra i profondi, ed ormai permanenti, mutamenti di un’economia globalizzata ed a bassa crescita, scossa da *shock* sempre più frequenti e profondi in termini di magnitudo (come dimostra la



cronaca economica di questi ultimi mesi) unitamente alle tensioni di una società segnata da tendenze demografiche irreversibili (come il progressivo invecchiamento della popolazione e la forte denatalità) che rendono assai accidentato il percorso verso la costruzione di un sistema di welfare moderno ed economicamente sostenibile.

In questa prospettiva il “lavoro” tratteggiato nel Libro Verde - inteso come leva di sviluppo e garanzia dello stato sociale costituendo *“fin da subito nel ciclo di vita, la base dell’autonomia sociale delle persone e delle famiglie”* - diviene la pietra angolare di tutta la costruzione del nuovo modello sociale.

Su questo terreno le Agenzie per il Lavoro, pur costituendo un settore relativamente giovane nel nostro ordinamento giuridico possono esporre, in poco più di dieci anni, risultati di rilievo, avendo avviando al lavoro oltre 4 milioni di persone che, spesso, hanno continuato a lavorare stabilmente presso le aziende utilizzatrici.

Nel 2007 il settore ha registrato un fatturato complessivo di oltre sei miliardi di euro, con una crescita del 18% circa sull’anno precedente. E nei primi sei mesi dell’anno, nonostante la crisi generale dell’economia e dei mercati, il segno “più” è rimasto alto, comunque assai distante dagli altri settori.

Gli *standard* qualitativi raggiunti nei servizi offerti permettono quindi di affermare che le Agenzie hanno i numeri e le capacità per proporsi sempre più come uno dei canali privilegiati di incontro tra domanda e



offerta di lavoro, di qualità e garantito, il luogo eletto per la ricerca e la selezione del personale oltre che per la somministrazione di lavoro.

Il principio di sussidiarietà ed il rapporto tra pubblico e privato nella visione delle Agenzie per il Lavoro.

Come detto, il riconoscimento del principio di sussidiarietà, intesa come apprezzamento del valore *“della famiglia, di tutti i corpi intermedi e delle funzioni professionali che concorrono a fare comunità”* è uno degli architravi su cui poggia il modello di welfare delineato dal Libro Verde.

Il modello di *governance* proposto vede un livello centrale, in cui sono allocate le funzioni di regia, di indirizzo e di definizione dei vincoli di sostenibilità finanziaria, e l’attribuzione alle istituzioni locali ed ai corpi sociali intermedi, secondo il principio di sussidiarietà appunto, del compito di erogare *“i servizi in funzione di standard qualitativi e livelli essenziali delle prestazioni”*.

E’ lo stesso Libro Verde a sollecitare un rapporto stringente tra pubblico e privato che veda il pubblico meno impegnato in compiti di gestione diretta ma con una forte valorizzazione dei compiti di *governance*, di orientamento, di definizione di un quadro normativo chiaro e sostenibile, di stringente controllo per evitare pratiche di *dumping* o peggio.

Un settore pubblico qualificato, quindi, autorevole in termini di competenza, ma leggero.



In questa prospettiva - condivisa dal settore delle Agenzie - andrebbe ri-progettato il rapporto tra le Agenzie per il Lavoro e i servizi pubblici, valorizzando in primo luogo il criterio della collaborazione.

Il tema si connette strettamente a quello dell'efficienza dei servizi pubblici all'impiego rispetto ai quali le Agenzie auspicano la valorizzazione del proprio ruolo complementare, cioè non conflittuale né sostitutivo, con gli stessi servizi, avviando esperienze di collaborazione e integrazione che meritano di essere estese e valorizzate (ad esempio, in tema di collocamento dei soggetti svantaggiati, di orientamento, ecc.).

Nel rapporto con il "pubblico" le Agenzie sono convinte che occorra superare ogni pregiudiziale e, anzi, consolidare ed estendere quelle esperienze, ancora marginali e sovente ristrette ad ambiti locali, di collaborazione proficua, mediante lo scambio di informazioni (ai fini – ad esempio – della messa a disposizione dei nominativi dei lavoratori svantaggiati e, tra questi, dei lavoratori ultracinquantenni e dei percettori di indennità collegate alla disoccupazione, di più agevole collocazione sul mercato del lavoro), nella *co*-promozione di percorsi formativi e di orientamento, ma anche nella gestione del complesso procedimento per la perdita delle indennità collegate alla disoccupazione, nel caso in cui il lavoratore rifiuti una offerta di lavoro o di formazione che rientri nei parametri previsti dalla legge.

Sul terreno della collaborazione che le Agenzie sollecitano nei rapporti con i servizi pubblici vi è un ambito, rappresentato dalla gestione del tema dei *voucher* per il lavoro c.d. accessorio recentemente oggetto di opportuni interventi normativi che ne hanno esteso la portata, sul quale si



possono sperimentare da subito forme di coinvolgimento delle Agenzie la cui disponibilità sul punto è ampia e senza riserve.

Nella disamina relativa al rapporto tra Agenzie e le Pubbliche Amministrazioni va richiamato il tema relativo alla concreta applicazione delle norme sull'accreditamento volte a rendere possibile per gli operatori pubblici e privati l'erogazione di "servizi al lavoro" a seguito di provvedimenti regionali.

Tali norme non hanno trovato concreta attuazione nonostante la loro *modernità*, mentre, al contrario, la loro applicazione permetterebbe alle Agenzie - oltre all'ingresso in un nuovo potenziale mercato nel quale il ritorno per i privati dovrebbe essere legato ai risultati effettivamente raggiunti - anche una più efficace collaborazione con i servizi pubblici.

La costruzione della Borsa Nazionale Continua del Lavoro è rimasta sulla carta. E', al contrario, interesse delle Agenzie poter contare su una rete informativa sul mercato del lavoro, diffusa, efficiente e prevalentemente orientata sulle *vacancies*, sia per poter usufruire dei relativi servizi sia per poter efficacemente interagire con il sistema delle imprese, con le pubbliche amministrazioni e, soprattutto, con i lavoratori ed i soggetti in cerca di occupazione.



La formazione mirata e la centralità della persona

Nel Libro Verde il richiamo ai temi della formazione è, giustamente, ricorrente.

“Il principio di una vita buona” – si legge – “ ha le sue radici in una vita attiva, nella quale il lavoro non sia una maledizione o, peggio, una attesa delusa” ed in cui l’esperienza di lavoro “va considerata parte integrante dei processi formativi attraverso adeguati strumenti normativi che consentano di integrare positivamente esperienze di studio e di lavoro”.

La formazione rappresenta da sempre uno dei fattori critici di successo per l’attività delle Agenzie per il Lavoro visto che con il lavoro in somministrazione è possibile sperimentarsi in una attività lavorativa e poi, eventualmente, attraverso una formazione gratuita e di qualità, scelta dallo stesso lavoratore, svolgerne una nuova, dando sostanza al principio di autodeterminazione.

Grazie a una normativa che si è mostrata lungimirante già dal 1997 e che ha avuto importanti evoluzioni specialmente dal 2003 – al lavoro in somministrazione, è connesso un sistema di formazione strettamente legato all’occupazione che rappresenta la cifra valoriale tanto rilevante quanto poco conosciuta del nostro settore.

La formazione attraverso il fondo Forma.Temp. rappresenta un elemento particolarmente qualificante per efficienza ed efficacia; non costa nulla alle casse pubbliche, può essere avviata in tempi rapidissimi, ha un



costo allievo in ogni caso assai distante da quello della formazione con altri fondi.

Questa formazione è necessariamente efficace e mirata perché deve rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro che registra il continuo e tendenziale mutamento dei profili occupazionali, richiedendo costanti *skill upgrading* delle mansioni e delle competenze non in termini generali ma sovente a livello della singola impresa.

Se guardiamo ai fabbisogni professionali le stime di recenti studi, che si spingono fino al 2010, evidenziano persistenti divergenze, in termini di richiesta del mercato del lavoro, tra figure con livelli di qualificazione diversi, presentando i profili più elevati variazioni positive consistenti. Accanto a questo fenomeno si registra altresì un incremento di richieste di figure professionali a bassa qualifica a testimonianza di un mercato del lavoro dicotomico con talune attività svolte da stranieri e, comunque, da personale disposto a svolgere mansioni di minor “prestigio” sociale.

Il Rapporto Excelsior evidenzia questo trend sottolineando le difficoltà di reperimento delle figure professionali ricercate.

La stragrande maggioranza delle Aziende – praticamente tutte quelle di grandi dimensioni - prevedono un passaggio in formazione per gran parte delle persone da assumere e questo *trend* aumenterà nei prossimi anni; l’investimento in formazione appare direttamente correlato alla dimensione aziendale mentre le difficoltà delle aziende nel reperire i profili professionali richiesti possono essere efficacemente riassunte dai cinque



mesi che mediamente occorrono ad una azienda di piccole dimensioni per trovare figure professionali skillate.

Il ruolo della formazione, non più intesa come forma surrettizia di sostegno al reddito, diviene quindi sempre più centrale.

La recente approvazione del nuovo *vademecum* fa di Forma.Temp un modello di riferimento in Europa sia nella regolamentazione della formazione al lavoro, sia come espressione della migliore bilateralità. Nella stessa direzione si orientano anche le esperienze di E.bi.temp. ed Ebiref.

Il sistema tracciato dalle norme di legge ma anche dalla contrattazione collettiva e dalla regolamentazione interna di Forma.Temp., ha quindi consentito alle Agenzie per il Lavoro di poter far leva sull'investimento in formazione, sia per qualificare l'istituto della somministrazione, trasformandola spesso in uno strumento di politica attiva del lavoro, sia per dare risposte più efficaci ai fabbisogni professionali e formativi delle imprese utilizzatrici¹. La disciplina attualmente in vigore e l'assetto derivante – nella regolamentazione di Forma.Temp. – dagli accordi sindacali, deve quindi essere non solo preservato, ma anzi ulteriormente affinato.

¹ Il consuntivo delle attività formative approvate dal Fondo nel 2007 è il seguente:

- 36.169 progetti approvati, il 16,0% più dell'anno precedente (31.170);
- 224.969 allievi formati, rispetto ai 204.097 del 2006 (più 10,2%);
- 1.460.683 ore di formazione realizzate, cresciute del 19,9%;
- 144 milioni di euro è stato il valore dei progetti approvati, che rappresentano il 12,8% in più di quanto approvato l'anno precedente (€127.775.000).

Contrariamente a quanto era avvenuto l'anno precedente, quando l'aumento del numero di allievi, di ore formative e di valore era risultato notevolmente superiore all'incremento del numero di corsi, nel 2007 soltanto la durata media dei corsi è cresciuta più del numero di azioni formative, mentre sono calate leggermente le medie degli allievi e del valore economico di ciascun corso.



Il ruolo delle Apl nel nuovo “Welfare attivo”

Il Libro Verde ripropone con forza la necessità di rivedere e riprogettare le politiche di Welfare in una prospettiva “integrata”, che “*non frammenti le risposte ai bisogni ma le orienti al benessere generale*” sviluppando ammortizzatori sociali e politiche del lavoro non passive ma attive.

Nell'affrontare i problemi sul tavolo occorre quindi uscire da una visione settoriale e da un sistema che si muove, nel suo complesso, in una prospettiva “risarcitoria” e sicuramente segmentata nelle risposte ai bisogni, in una sostanziale assenza di una visione integrata delle politiche di welfare .

In questo scenario il Libro verde sollecita l’esigenza di “fare comunità” e gestire punti e reti decisive (“*parrocchie, farmacie, stazioni dei carabinieri..*”) con particolare riferimento alla dimensione territoriale ed al decentramento, con servizi integrati sia alla persona-cittadino che all’impresa.

Anche su questi aspetti i punti di convergenza con il mondo delle Agenzie per il lavoro appaiono significativi, quantomeno nelle premesse culturali e nel quadro valoriale di riferimento.

Universalità, pari opportunità, autonomia, responsabilità, merito e valutazione, solidarietà e sostenibilità sono le parole d’ordine del nostro settore che in dieci anni ha costruito sul territorio una rete di oltre 2500



sportelli con più di 11.000 addetti in grado di soddisfare le esigenze del mercato in un'ottica integrata.

Il lavoro in somministrazione, d'altro canto, rappresenta anche da un punto di vista – si potrebbe osare e dire – culturale, un modello nuovo, ispirato alla meritocrazia e pertanto asimmetrico rispetto alla pratica delle raccomandazioni o comunque delle selezioni realizzate con criteri diversi dal merito.

E questo modello oltre che alle aziende, al mercato e al sistema Italia, è particolarmente adatto alla valorizzazione ed alla crescita professionale dei singoli individui.

Il lavoro, infatti, più che come “posto” va inteso come percorso: ed i dati del nostro settore evidenziano come, proprio tra i lavoratori più giovani, la somministrazione di lavoro rappresenti uno strumento sempre più apprezzato, nella misura in cui consente di effettuare esperienze diversificate nei vari settori merceologici e nelle diverse aziende, rafforzando per tale via il bagaglio professionale ed umano di ciascuno.

La *polifunzionalità* delle Agenzie per il Lavoro con la possibilità di svolgere con un'unica ragione sociale tutte le attività di intervento nel mercato del lavoro (dalla somministrazione all'intermediazione, dalla ricerca e selezione all'*outplacement*) è stata apprezzata dal mercato, dagli operatori e dagli utenti ed i numeri fanno ritenere che le Agenzie saranno sempre più il canale privilegiato di incontro tra domanda e offerta di lavoro, il luogo eletto per la ricerca e la selezione di personale oltre che per la tradizionale attività di somministrazione di lavoro.



Se è vero che un Welfare delle opportunità “*non può che scommettere su una virtuosa alleanza tra mercato e solidarietà*” i corpi intermedi che operano in questo contesto devono tuttavia essere soggetti legittimi e riconosciuti.

Nell’incontro tra domanda ed offerta di lavoro deve essere quindi preservata e garantita, attraverso il modello di autorizzazione vigente, la stretta aderenza delle modalità di esecuzione delle attività oggetto di autorizzazione agli scopi ed alle finalità fissate dal Legislatore a garanzia del mercato, dei lavoratori ed i cittadini.

Il vigente regime autorizzatorio, anche alla luce della ricordata diffusione del lavoro temporaneo e delle implicazioni anche di carattere sociale connesse alla possibile diffusione di soggetti non in possesso dei requisiti previsti dalla legge, deve, pertanto, essere mantenuto e preservato nei suoi scopi originari, rinvenibili nella tutela dei diritti degli stessi lavoratori da somministrare da un lato e da ragioni di sicurezza e di ordine pubblico dall’altro.

Sul punto va urgentemente posto mano alla questione relativa alle condizioni alle quali possono operare nel nostro Paese società di intermediazione aventi sede in stati membri dell’Unione Europea diversi dall’Italia (sovente Stati c.d. “*neocomunitari*”) ristabilendo un quadro di certezza normativa evitando che si possano affermare da parte di soggetti che operano nelle pieghe dell’ordinamento inaccettabili pratiche di *dumping* sociale.



La sostenibilità del sistema: la somministrazione di lavoro come strumento di contrasto al lavoro senza tutele

Sulla sostenibilità del modello di Welfare il Libro Verde si interroga opportunamente, viste le richiamate caratteristiche dell'economia globale e la fragilità del nostro Paese che vede un *Welfare* finanziato da troppo pochi attivi e che non contribuisce al contempo ad aumentarne il numero.

In questa prospettiva, secondo il Libro Verde, “il primo intervento possibile, per realizzare un modello sociale sostenibile e garantire risorse adeguate, è *allargare drasticamente la base dei contribuenti, cioè di coloro che, attraverso la partecipazione al mercato del lavoro regolare, concorrono a sostenere il modello sociale stesso*”

La lotta al lavoro senza tutele, al lavoro nero, agli appalti c.d. “non genuini” rappresenta un punto fermo per tutte le Agenzie associate ad Assolavoro che si trovano sovente a dover competere sul mercato con forme di utilizzo della forza lavoro che celano, in numerosi casi, somministrazioni di lavoro effettuate da soggetti non autorizzati con sfruttamento del lavoro e con distorsione della concorrenza.

Sotto questo punto di vista va ricordato come l'abrogazione della disciplina della somministrazione a tempo indeterminato, pensata dal legislatore proprio come *fattore di sostituzione* degli appalti di servizi “c.d. non genuini” abbia rappresentato un passo indietro per il settore e per il sistema Paese.



Ciò detto devono essere preservate, anzi rafforzate, quelle norme volte a disciplinare in materia di appalti il regime della solidarietà e della responsabilità per gli infortuni e le malattie professionali tra appaltatore e subappaltatore ed occorre preservare e rafforzare il quadro normativo volto a disincentivare la diffusione degli appalti “non genuini”.

Così come per quelle cooperative cosiddette “spurie” che, in una legislazione degli appalti troppo ispirata a criteri di massimo ribasso, attraverso lo sfruttamento della manodopera con salari fuori mercato e la fornitura di servizi al pubblico scadenti, salvaguardando soltanto gli elevati margini di profitto personale, causano contemporaneamente più danni: agli enti pubblici per cui lavorano, alle persone che impiegano, alle cooperative sane, alla concorrenza leale delle Agenzie, alle casse dello Stato.

Deve urgentemente essere recuperato il principio, di civiltà giuridica, di certezza del diritto e di effettività delle sanzioni, ponendo mano con coraggio all’attuale disciplina che prevede un impianto sanzionatorio tanto draconiano sulla carta quanto inefficace nella realtà, sia in termini di concreta applicazione che di effettiva disincentivazione dei comportamenti fraudolenti.

Sul punto la riflessione va indirizzata su un modello sanzionatorio oggi appiattito su sanzioni di natura penale la cui materiale erogazione avviene ad anni di distanza dall’accertamento dei fatti e, comunque, in termini economici irrisori rispetto ai ritorni materiali che talune condotte fraudolente assicurano a chi le pone in essere.



Tutto quanto precede passa necessariamente attraverso un salto di qualità nell'attività di vigilanza da parte delle istituzioni pubbliche, anche in considerazione della enorme diffusione del fenomeno e della necessità di affrancare migliaia di lavoratori da condizioni di *sottoprotezione*.

Il ruolo delle relazioni industriali ed il Welfare negoziale

Il Libro Verde delinea per le Parti Sociali, in un quadro di relazioni sindacali partecipative, un ruolo di *governance* del sistema (direzione strategica, pianificazione, controllo di gestione, orientamento) unitamente alla possibilità di dare vita “*a un robusto Welfare negoziale (collocamento, ammortizzatori, formazione, sanità integrativa, long term care, salute e sicurezza nel lavoro, certificazione dei contratti), nella dimensione nazionale come in quella territoriale, organizzando una vera e propria cogestione diffusa dei servizi che danno valore alla persona*”

Su questo terreno il nostro settore si è di recente esercitato con il rinnovo del CCNL con l'obiettivo, certo ambizioso, di aprire un percorso nuovo che porti a una via italiana alla “*flexicurity*” valorizzando fortemente la bilateralità, sperimentando formule innovative e consolidando istituti già applicati allo scopo di coniugare, al meglio, garanzie e flessibilità, sicurezza e competitività in piena sintonia con le linee di sviluppo poi delineate dal Libro Verde.

Ci si riferisce, in particolare, al ruolo delle relazioni industriali nella promozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro e di sviluppo del capitale umano, alla valorizzazione la bilateralità come volano per la



definizione di un sistema di “*welfare to work*” che passi attraverso sistemi mutualistici, all’attribuzione alle Parti sociali di un ruolo fondamentale per la *governance* del sistema in un quadro di relazioni industriali collaborative e partecipative.

L’accento che il Libro Verde pone sulla composizione di interessi diversi e talvolta configgenti attraverso una valorizzazione della bilateralità ha trovato nel sistema del lavoro in somministrazione una esperienza di interesse e in Assolavoro un interlocutore che sul campo ha condiviso da tempo questo strumento preferenziale per la composizione dei rapporti tra le parti sociali, ogni qual volta ve ne sia l’opportunità.

È in questo contesto che ha preso forma un Contratto collettivo che si inserisce in un patrimonio di relazioni industriali che ha visto nell’arco di un decennio la definizione di ben tre rinnovi contrattuali.

Se vi è una questione che ha lasciato insoddisfatto sia il legislatore del 1997, sia l’ispiratore di quella del 2003, questa è legata al mancato completamento del sistema di welfare nel nostro settore e in generale in tema di flessibilità.

Col nuovo CCNL vi è un contributo importante in questa direzione, attraverso istituti come l’assegno di sostegno al reddito per i lavoratori in somministrazione disoccupati e per le lavoratrici in maternità, il sostegno per le spese relative agli asili nido, le nuove opportunità di accesso al credito, il rimborso totale del *ticket* sanitario anche per i familiari a carico, i rimborsi per le cure odontoiatriche, l’incremento delle indennità per infortunio.



Non va poi sottaciuta l'introduzione di un contributo per la mobilità dei lavoratori in caso di trasferimento a seguito di missione allo scopo di favorire la mobilità territoriale per permettere occasioni di lavoro anche lontano dalla propria residenza così come l'attribuzione direttamente al lavoratore che sia in missione o anche temporaneamente disoccupato, infortunato o in maternità di un *voucher* formativo individuale tale da consentirgli di poter disporre del finanziamento Forma.Temp per un corso di formazione da lui stesso individuato.

Il tutto, anche qui, senza oneri per la collettività.

A fronte dell'esigenza, anch'essa affermata dal Libro Verde, *di sviluppare il pilastro privato complementare in un'ottica di riqualificazione e modernizzazione del nostro Welfare* la contrattazione collettiva ha previsto l'istituzione di un fondo di previdenza integrativa specifico per i lavoratori in somministrazione che copre anche i periodi di non lavoro tra una missione e l'altra.

Su una tematica assai delicata qual è quella relativa alla sicurezza ed alla salute sul lavoro è stata infine prevista più formazione mirata e ripetuta unitamente alla possibilità di dimissioni per giusta causa del lavoratore in alcuni casi di violazione delle norme sulla sicurezza.



Le politiche attive del lavoro e le Apl

Il potenziamento delle politiche attive del lavoro auspicato nel Libro verde potrebbe vedere accresciuto il ruolo delle Agenzie per il Lavoro – affidatarie di un ruolo assai cospicuo nella promozione e gestione di politiche del lavoro già ad opera della legislazione vigente – sia attraverso la previsione di nuovi strumenti specifici, sia, soprattutto, mediante l'applicazione delle norme vigenti che non hanno avuto concreto seguito attuativo.

In questo senso la richiamata cd. *polifunzionalità* delle Agenzie per il Lavoro consente alle Agenzie di assumere un ruolo di partnership con i Servizi per l'impiego e tutti i *players* che operano a livello locale nel mercato del lavoro.

In linea di principio ed in un'ottica di potenziamento delle politiche attive del lavoro le Agenzie per il Lavoro potrebbero:

- ottenere sostegno, anche strumentale, per la pubblicizzazione della offerta formativa da esse promossa nell'ambito del sistema formativo bilaterale di settore (affidente a Forma.Temp); in questo senso, l'aspettativa nutrita verso la Borsa Nazionale del Lavoro era anche relativa alla messa a disposizione delle Agenzie di una efficiente *vetrina* delle opportunità formative;
- essere coinvolte nei programmi di supporto alla ricollocazione professionale promossi dagli enti locali, mediante misure di vantaggio, ad esempio, per il carico fiscale;



- essere coinvolte nella organizzazione, promozione e svolgimento di borse di studio, stage formativi e altre forme di inserimento, promosse anch'esse dagli enti locali o dall'Agenzia tecnica del Ministero del Lavoro;
- ottenere collaborazione per la messa a disposizione delle informazioni riguardanti i lavoratori svantaggiati, percettori di indennità collegate allo stato di disoccupazione, da parte dell'INPS e dei Centri per l'Impiego;
- ottenere procedure semplificate di accesso in Italia dei lavoratori stranieri, con affidamento alle Agenzie di un ampio ruolo di tutoraggio, che includa la selezione nel Paese di origine.

L'elenco potrebbe proseguire e, in tal senso, può essere utile avviare una riflessione per una disciplina organica e complessiva delle politiche attive *affidabili* alle Agenzie per il Lavoro, anche nell'ambito di uno specifico strumento normativo ad esse dedicato.

In tema di politiche attive per il lavoro non può non farsi riferimento al ruolo dei lavoratori nella ricerca di una (nuova) occupazione o nella costruzione o riqualificazione del proprio bagaglio professionale.

La legislazione sul mercato del lavoro ha, infatti, da tempo previsto, in una serie cospicua di disposizioni, che il soggetto in cerca di nuova o prima occupazione debba svolgere un *ruolo attivo* in relazione ed in rapporto con gli enti pubblici e privati (tra cui, principalmente, le Agenzie per il Lavoro), incaricati dall'ordinamento per l'incrocio di domanda e offerta di lavoro.

Tale nuovo approccio prevede, specificamente, che i soggetti in cerca di nuova occupazione e, in particolare, i soggetti che percepiscono indennità collegate allo stato di disoccupazione, non abbiano titolo per rifiutare offerte



formative e, soprattutto, lavorative (con determinati requisiti) loro prospettate dai servizi pubblici e privati per il lavoro, se non soffrendo conseguenze di natura sanzionatoria (in primo luogo, la perdita dell'indennità).

Anche su questo punto è intervenuto il nuovo CCNL che ha disciplinato la decadenza del lavoratore da taluni benefici (in particolare dalla maturazione dell'anzianità utile ai fini della trasformazione del contratto a termine a tempo indeterminato) nel caso in cui non accetti una proposta di lavoro "congrua", intendendosi per tale una proposta di lavoro che ha talune caratteristiche individuate dallo stesso Contratto collettivo.

Al di là dello sforzo fatto dalle Parti sociali nel favorire un approccio proattivo alla ricerca dell'occupazione da parte di coloro che sono alla ricerca di un lavoro va in questa sede ricordato come le richiamate norme sanzionatorie previste dalla legge non abbiano, di fatto, trovato alcuna pratica applicazione.

Gli stessi servizi pubblici, nonostante le chiare previsioni normative non sempre effettuano le comunicazioni all'INPS relative ai dinieghi opposti dai lavoratori alle offerte lavorative o formative loro formulate.

Al tempo stesso, mentre le Agenzie per il Lavoro *rischiano* addirittura il ritiro dell'autorizzazione ministeriale, nel caso in cui non effettuino tali comunicazioni, sembra necessario sottolineare che l'affidamento a soggetti privati di un compito di carattere strettamente pubblicistico e di natura fortemente sanzionatoria, debba essere valutato con estrema attenzione



Conclusioni

L'obiettivo riformatore che il Libro Verde si propone è ambizioso e potrà avere successo se riuscirà a “fare rete” unendo le forze sane del Paese e semplificando il quadro normativo di riferimento.

La stessa nascita di Assolavoro nell'ottobre del 2006 dalla confluenza delle tre Associazioni preesistenti è ispirata dalla necessità di unire e semplificare.

Oggi oltre il 93% del mercato di riferimento si riconosce in Assolavoro. Una rappresentatività così elevata semplifica anche i rapporti istituzionali, proponendo l'Associazione quale riferimento esclusivo delle Agenzie per il Lavoro.

Il ruolo più ampio riconosciuto dal Legislatore e dalle Istituzioni assieme agli elementi qualificanti anzidetti e alla “trasversalità” del settore permettono ad Assolavoro di proporsi quale interlocutore privilegiato anche oltre le questioni strettamente connesse alle Agenzie rappresentate, per portare il proprio contributo su tutte le dinamiche relative al mondo del lavoro, a cominciare da *welfare to work*.

In questa direzione, pertanto, l'Associazione conferma piena disponibilità a contribuire su tutti i tavoli di interesse e con tutti gli interlocutori motivati da finalità affini, all'individuazione delle strategie e degli strumenti più adatti all'odierno mercato del lavoro.