



Giunte e Commissioni

**RESOCONTO STENOGRAFICO**

n. 6

*N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente.*

**11<sup>a</sup> COMMISSIONE PERMANENTE** (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

**INDAGINE CONOSCITIVA SUL FUNZIONAMENTO DEI  
SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO IN ITALIA E ALL'ESTERO**

13<sup>a</sup> seduta (pomeridiana): martedì 24 luglio 2018

Presidenza del presidente CATALFO

**I N D I C E****Audizione del presidente di Assolavoro**

PRESIDENTE . . . . .	Pag. 3, 12, 13	* BONARDO . . . . .	Pag. 10, 18
PARENTE (PD) . . . . .	13	* RAMAZZA . . . . .	3, 14
PUGLIA (M5S) . . . . .	12		
ROMAGNOLI (M5S) . . . . .	12		

---

**N.B.** L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Forza Italia-Berlusconi Presidente: FI-BP; Fratelli d'Italia: FdI; Lega-Salvini Premier: L-SP; Movimento 5 Stelle: M5S; Partito Democratico: PD; Per le Autonomie (SVP-PATT, UV): Aut (SVP-PATT, UV); Misto: Misto; Misto-Liberi e Uguali: Misto-Leu; Misto-MAIE: Misto-MAIE; Misto-Più Europa con Emma Bonino: Misto-PEcEB; Misto-PSI: Misto-PSI.

*Intervengono, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, in rappresentanza di Assolavoro il presidente, dottor Alessandro Ramazza, il dottor Agostino Di Maio, direttore generale, il dottor Antonio Bonardo, consigliere con delega alle transizioni verso il lavoro, e la dottoressa Ludovica Matarazzo, funzionario area politiche del lavoro.*

*I lavori hanno inizio alle ore 14,30.*

#### PROCEDURE INFORMATIVE

##### **Audizione del presidente di Assolavoro**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sul funzionamento dei servizi pubblici per l'impiego in Italia e all'estero, sospesa nella seduta del 19 luglio.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento del Senato, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo a circuito chiuso, nonché la trasmissione radiofonica e televisiva sui canali *web*, YouTube e satellitare del Senato della Repubblica e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei nostri lavori.

Avverto inoltre che la pubblicità della seduta odierna è assicurata anche attraverso il Resoconto stenografico. Il ricorso a tale forma di pubblicità è stato autorizzato dal Presidente del Senato considerato il peculiare rilievo dell'indagine conoscitiva.

È oggi prevista l'audizione del presidente di Assolavoro, il dottor Alessandro Ramazza, accompagnato dal dottor Agostino Di Maio, direttore generale, dal dottor Antonio Bonardo, consigliere con delega alle transizioni verso il lavoro, e dalla dottoressa Ludovica Matarazzo, funzionario dell'area politiche del lavoro.

Do la parola al presidente Ramazza che ringrazio per essere qui. Siamo tutti pronti per ascoltare le vostre riflessioni e osservazioni riguardo alle politiche attive.

*RAMAZZA.* Grazie, Presidente, e grazie anche alle senatrici e ai senatori presenti che ascolteranno la nostra illustrazione.

Innanzitutto vorrei introdurre la nostra associazione. Assolavoro è l'associazione delle agenzie per il lavoro autorizzate in Italia dal Ministero del lavoro ed elencate in un albo tenuto dall'ANPAL.

Le agenzie per il lavoro operative nel nostro Paese sono circa 80, delle quali 47 iscritte ad Assolavoro, e rappresentano circa l'85 per cento

del mercato. Nel nostro settore sono occupati 12.000 addetti, di cui 10.500 presso le 2.500 filiali delle agenzie per il lavoro distribuite su tutto il territorio nazionale. Permettetemi di definire la distribuzione di queste filiali come un'infrastruttura sociale a rete, seppure di carattere privato, ma autorizzata dal Ministero del lavoro e quindi operante anche nell'interesse pubblico.

Mi soffermerò sulle questioni di carattere più generale; il collega Bonardo entrerà poi nel merito di alcune esperienze più concrete e dirette, con particolare riferimento a quelle della Regione Lombardia e della Regione Piemonte e al programma Garanzia giovani.

Il mercato del lavoro in Italia è sempre più attivo: è soggetto a ripetuti *shock* sia di carattere tecnologico e produttivo (basti pensare alla crisi che c'è stata tra il 2008 e il 2013), sia di carattere demografico; quest'ultimo aspetto nel nostro Paese è spesso assai poco considerato, mentre è fuor di dubbio che le prospettive demografiche dell'Italia rappresenteranno nei prossimi anni un serissimo problema per la produzione e per lo stesso mercato del lavoro.

La prospettiva che abbiamo di fronte è quella di fasi di transizione vieppiù ripetute: dalle scuole o dai percorsi formativi al lavoro, da percorso formativo a percorso formativo, da condizioni di disoccupazione a condizioni di occupazione, da condizioni di occupazione a percorsi formativi. Non siamo più nella situazione nella quale possiamo immaginare di avere un posto di lavoro a vita. Probabilmente questo concetto permane nel settore del pubblico impiego, ma nel settore privato oramai è destituito di fondamento.

In modo particolare, se osserviamo i profili professionali ricercati nei settori relativi alle nuove tecnologie (penso a tutto il mondo digitale e dell'informatica), la velocità e l'agilità si rivelano elementi essenziali per coloro che operano in questi ambiti.

I flussi del mercato del lavoro sono quindi rilevanti. Teniamo conto che quando si commentano i dati sull'occupazione, generalmente si commentano dati di *stock*. Gli *stock* sono sostanzialmente delle fotografie, delle istantanee fatte in un determinato giorno dell'anno. Molto più interessante, a nostro modo di vedere, è invece osservare i flussi che ci sono nel mercato del lavoro; è un po' come confrontare una fotografia con un film: i flussi raccontano le storie delle persone e i cambiamenti che nel frattempo sono intervenuti e non soltanto i saldi occupazionali tra un momento e l'altro. In questi flussi le transizioni da una condizione all'altra nel mercato del lavoro rappresentano i momenti più critici per le persone e sono quelle in cui occorre intervenire.

In questo contesto, il ruolo delle agenzie per il lavoro è sempre più determinante ed è stato riconosciuto anche a livello internazionale dall'ILO e dall'Unione europea. La nostra funzione è quella di facilitatori del mercato del lavoro; il nostro obiettivo è migliorare costantemente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In questa maniera riduciamo la disoccupazione frizionale, quello stato in cui si trovano le persone che cessano un rapporto di lavoro e attendono per un determinato periodo di

tempo una nuova occupazione. Con la nostra capacità di conoscenza del mercato del lavoro e delle esigenze di profili professionali proprie del sistema produttivo e delle imprese siamo anche in grado di orientare le persone a svolgere percorsi formativi che assegnino loro quelle capacità proprie delle figure professionali richieste dal sistema produttivo. Ma non solo riduciamo la disoccupazione frizionale in quanto siamo anche in grado di aiutare le imprese dando loro fiducia, per esempio convincendole di poter ampliare la loro base occupazionale tramite la ricerca di nuovi profili che noi siamo in grado di procurare o formare.

I servizi privati del lavoro a livello mondiale permettono l'accesso al lavoro ad oltre 56 milioni di persone, di cui 41 milioni attraverso il sistema delle agenzie per il lavoro. Inoltre, con la nostra attività di facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di riduzione della disoccupazione frizionale miglioriamo l'efficienza della gestione dei bilanci pubblici. Teniamo conto che tutti coloro che provengono dall'occupazione e sono in una fase di transizione ricevono indennità di disoccupazione (la NASPI in Italia) che gravano sui bilanci pubblici. Ridurre queste fasi è particolarmente importante, innanzitutto perché produce un risultato positivo per le persone, cioè l'ottenimento di un lavoro, il bene più alto che si possa augurare, e in secondo luogo perché riduce la spesa pubblica destinata a tali indennità.

Contribuiamo anche in modo importante all'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro: a livello mondiale, il 24 per cento dei lavoratori che trovano occupazione tramite le agenzie sono giovani con meno di ventiquattro anni. La nostra tendenza è quella di costruire rapporti con i percorsi formativi, cioè con gli istituti secondari superiori e con le università, per svolgere attività di orientamento, cioè per indicare quali sono le reali esigenze del mondo delle imprese.

La nostra azione è importante anche perché contribuiamo alla sicurezza sociale del sistema, in quanto ridurre le condizioni di disoccupazione è un fattore che aumenta la coesione sociale. Teniamo conto che i lavoratori che operano con noi e coloro che avviamo al lavoro manifestano, sia a livello europeo che a livello mondiale, un'elevata soddisfazione nei confronti dell'azione delle agenzie per il lavoro. Recentemente è stata presentata una ricerca svolta dall'ente bilaterale per il lavoro temporaneo e di somministrazione Ebitemp e da un osservatorio coordinato dalla nostra associazione e dalle organizzazioni sindacali da cui risulta che i lavoratori avviati da noi in somministrazione esprimono un grado di soddisfazione più elevato della media.

Noi miglioriamo la produttività delle aziende che riescono ad avere in tempi brevi le competenze tecniche e le figure professionali ritenute necessarie e questo aumenta decisamente la produttività. Inoltre, favoriamo lo sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori: li prendiamo in carico e spesso li orientiamo verso percorsi di formazione. In Italia lo facciamo attraverso l'ente bilaterale Formatemp, al quale viene destinato il 4 per cento del costo del lavoro dei lavoratori in somministrazione. Nell'anno passato queste attività di formazione hanno riguardato 240.000

persone circa, per 37.000 progetti. A livello internazionale, sia l'ILO che la Commissione europea hanno sottolineato il valore dei soggetti privati che operano in questo settore.

Noi ci occupiamo dei servizi per il lavoro e degli elementi, delle caratteristiche e delle condizioni per un buon funzionamento della rete dei servizi per il lavoro. La normativa italiana sottolinea questo elemento di rete; a tal proposito, voglio precisare che noi, quali soggetti privati, non siamo assolutamente in competizione con i soggetti pubblici, cioè con i centri per l'impiego, perché confidiamo costantemente nella collaborazione e nella cooperazione tra privato e pubblico. Ricordo che a livello europeo, laddove sono più forti i centri per l'impiego pubblici, sono altrettanto più forti e rilevanti le agenzie per il lavoro. Quindi, non c'è competizione tra queste; non c'è una sovrapposizione. In Italia il *gap* esistente è complessivo per la totalità dei servizi per il lavoro: ciò che manca non è tanto solo il pubblico o solo il privato, ma sono complessivamente carenti i servizi attivi rivolti alla persona che cerca lavoro.

Il sistema dei servizi per il lavoro deve prendere come riferimento il punto di vista da un lato del cittadino, dall'altro dell'impresa. Il cittadino deve essere preso in considerazione in tutte le vesti che indossa nel corso della vita: studente, persona che cerca lavoro, lavoratore. Ma è altrettanto importante considerare anche il fabbisogno delle imprese che diventa il *driver* per riuscire a collocare al meglio le persone e a soddisfare le esigenze del sistema produttivo.

In questo senso, noi abbiamo un'elevata conoscenza sia della domanda di lavoro sia dell'offerta. Ad esempio, al momento rileviamo una scarsità formidabile di alcuni profili professionali, in particolare nelle Regioni del Nord-Est, in Lombardia e in Emilia-Romagna. Sono i profili professionali tipici del settore informatico, della digitalizzazione e, più in generale, delle nuove tecnologie, ma anche del settore manifatturiero. Stiamo parlando di circa mezzo milione di posti di lavoro che hanno bisogno di essere riempiti per favorire la crescita del nostro Paese. Questo spiazzamento che abbiamo tra offerta e domanda di lavoro è qualcosa su cui cerchiamo costantemente di intervenire attraverso azioni di formazione che assegnino alle persone le capacità per svolgere quel tipo di attività, ma anche agendo insieme alle imprese per ottenere un *match* il più possibile plausibile.

Questa rete nazionale pubblico-privata dei servizi per il lavoro nella normativa italiana fa perno sulla Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro e questo è qualcosa di rilevante. Voglio altresì sottolineare come in Italia l'assegnazione alle Regioni delle funzioni in materia crei un'articolazione troppo elevata delle politiche attive del lavoro. Nel nostro Paese sostanzialmente esistono 20 diverse politiche attive, una per ciascuna Regione, più quelle delle due Province autonome di Trento e Bolzano che, tra l'altro, in questo settore sono all'avanguardia. Per soggetti che hanno dimensione nazionale come noi dover operare in regimi spesso differenti l'uno dall'altro crea complicazioni.

Un aspetto positivo è l'unicità dell'accreditamento nazionale: le agenzie per il lavoro generaliste, come quelle a noi associate, che si occupano di somministrazione, ricerca, selezione, intermediazione e ricollocamento, sono automaticamente accreditate presso tutte le Regioni grazie all'accreditamento nazionale presso il Ministero del lavoro e l'ANPAL. Ciò non toglie che ciascuna Regione assuma comunque decisioni diverse l'una dall'altra.

Per quanto ci riguarda, il settore delle agenzie private ha cercato di costruire un sistema di rete. Nel 2016 Assolavoro ha promosso la costituzione degli Stati generali del lavoro cui, oltre a noi, aderiscono l'Associazione italiana società outplacement (AISO), l'Associazione italiana per la formazione manageriale (ASFOR), la Rete lavoro (l'associazione delle agenzie per il lavoro che operano nell'intermediazione) e Assolavoro formazione (l'associazione delle società di formazione).

Gli elementi che crediamo essenziali per le politiche del lavoro riguardano il principio della centralità del lavoratore, che deve essere attivo e proattivo ma che – mi permetto di dire – deve anche essere sostenuto nella sua proattività. Chi è nella condizione di disoccupazione da diverso tempo ha anche un problema soggettivo a riproporsi sul mercato del lavoro; quindi, c'è una funzione anche profonda e importante di carattere psicologico e sociale che bisogna saper svolgere in questo genere di attività.

Le condizioni per un efficiente funzionamento della rete dei servizi per il lavoro a nostro modo di vedere fanno perno sulla opportunità di privilegiare le politiche attive. Riteniamo che i pilastri delle moderne politiche del lavoro – le politiche del lavoro di questo nuovo secolo che in qualche modo superino quelle di stampo novecentesco, che erano essenzialmente di carattere passivo, cioè di assistenza alle persone disoccupate – siano sia le politiche passive (chi è disoccupato deve avere un reddito e non può non averlo nel momento in cui si appresta a cercare lavoro) sia le politiche attive, cioè la presa in carico del lavoratore per accompagnarlo ad un impiego, nonché la formazione che assegni capacità perché il singolo individuo possa spendersi nel mercato del lavoro.

Entrando nel dettaglio degli aspetti delle politiche attive, è però importante che si rispettino i tempi della domanda di lavoro espressa dalle imprese. Se, per esempio, oggi si registra la richiesta di un determinato profilo professionale, come quello del programmatore di un sistema, e ci si accinge a fare percorsi di formazione biennali, può capitare che fra due anni quel tipo di profilo sia già obsoleto; allo stesso modo, in maniera ancora più ravvicinata, se un'impresa richiede oggi un tecnico addetto alle macchine utensili a controllo numerico, non è possibile che a causa di lungaggini burocratiche o di altro tipo tale professionalità le venga proposta dopo tre mesi, proprio perché l'impresa ne ha bisogno nell'immediato; e, se lo trova domani, lo assume a prescindere dal fatto che l'agenzia abbia svolto un'azione di politica attiva del lavoro. La tempestività nella reazione e nella conoscenza delle esigenze dell'impresa è quindi essenziale.

L'altra logica, sempre relativa alle politiche attive, è che sia riconosciuto il risultato e la remunerazione del risultato in base al successo occupazionale. Capiamoci, noi siamo contrari al fatto che dei soggetti, siano essi privati o pubblici, ricevano delle sovvenzioni di carattere pubblico semplicemente per mantenere una condizione di disoccupazione. È invece importante che le persone vengano avviate al lavoro e collocate e, quindi, che il denaro pubblico sia speso, impiegato e investito anche su questo tipo di risultato.

Un altro aspetto molto importante riguarda le banche dati. Ho ascoltato la recente audizione dei rappresentanti del CNEL in questa sede e ho apprezzato in maniera significativa quanto è stato presentato riguardo al progetto del *blockchain* sui grandi *database* di ISTAT, INPS e quant'altro. Credo che si tratti di un'idea degna di grande interesse. Nell'ultimo ventennio abbiamo assistito a spese sempre assai consistenti nella creazione dei più vari sistemi informativi da impiegare nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Nessuno di questi funziona; sono state spese risorse pubbliche e non sono stati ottenuti risultati. Quegli investimenti, quindi, non sono stati efficaci in generale per il sistema e men che meno per coloro che cercano lavoro. L'idea di non investire fortemente su un unico mastodontico *database* e di mettere invece in connessione, in maniera sicura e segregata, i *database* oggi esistenti ci sembra possa essere di grande interesse, anche perché richiede un investimento pubblico relativamente più basso di quello che potrebbe essere necessario per i grandi sistemi, senza contare che utilizza tecnologie e metodologie digitali più moderne.

È questo il tema dell'unicità dei dati e dell'accessibilità, non solo da parte del lavoratore, che dovrebbe avere la possibilità di godere del proprio libretto e di conoscerlo, ma anche da parte delle agenzie per il lavoro, che dovrebbero poter conoscere la storia lavorativa e formativa del singolo individuo non soltanto attraverso un'autodichiarazione del lavoratore, ma anche attraverso una documentazione accertata. Inoltre, se l'informazione è documentata, è anche certificata (sebbene ci possano essere degli errori). Oggi invece nel mercato del lavoro non c'è praticamente nulla di certificato, perché prevalgono le autodichiarazioni fornite con i *curricula vitae* dei singoli individui. Questo comporta un sovrappiù di attività che le agenzie per il lavoro devono svolgere, intervistando coloro che cercano lavoro per cercare di comprendere a fondo le loro capacità e competenze, al fine di corrispondere al meglio alle loro aspettative con una proposta che sia per loro la migliore e la più adeguata.

Dall'esperienza diretta che abbiamo vissuto in questi anni in particolare con le Regioni e nell'ambito del programma Garanzia giovani abbiamo potuto rilevare che ciascun ente emette periodicamente un bando per le politiche attive che però ha capienza economica e arco temporale di validità limitati. Esauriti la capienza economica e l'arco di tempo, l'ente, che può essere appunto la Regione, dovrebbe riproporre un nuovo bando. Nella fase di interregno che intercorre tra la conclusione del primo bando e l'operatività del secondo nella realtà cui il bando si riferisce man-



cano le politiche attive per il lavoro. Anche questo è un appesantimento burocratico e istituzionale del processo che lo rende sfrangiato, debole, poco incisivo e bisognoso di seri mutamenti di carattere strutturale.

È altrettanto necessario che ci siano un monitoraggio e una valutazione dei risultati delle politiche del lavoro, sia della politica in quanto tale (penso ancora a quella delle Regioni), sia degli operatori, pubblici o privati che siano (a maggior ragione privati, mi permetto di dire). Chi ha maggior grado di successo, cioè chi fa lavorare più persone e chi riesce a far entrare più persone nel mondo del lavoro, deve poter essere valutato per questo. Si può pensare ad un *rating* o qualcosa del genere, in modo che le politiche attive per il lavoro non siano qualcosa di indistinto; non si possono assegnare fondi a tutti i vari soggetti aspettando che questi si attivino per trovare lavoro a chi lo cerca da loro. Nel momento in cui si impiegano risorse pubbliche devono essere richiesti dall'ente pubblico, e quindi riconosciuti, un elevato grado di professionalità e un elevato grado di efficacia dell'azione delle politiche attive.

L'ultima questione che voglio sottolineare riguarda la formazione, che è un aspetto, se volete, laterale ma assolutamente essenziale per l'intero sistema delle politiche attive. Noi riteniamo che la formazione professionale finanziata debba essere correlata ad un obbligo di *placement*, cioè al collocamento. Il nostro Paese ha bisogno di fare grandi investimenti nella formazione che parta sin dalla base, dalla scuola, per proseguire poi nei percorsi superiori e nell'università.

Il futuro dell'Italia è determinato dalle persone, non da altro. Noi non siamo un Paese con materie prime; sono le nostre capacità, le nostre conoscenze, le nostre tecniche, le nostre tecnologie e la nostra cultura gli elementi che possono costruire il futuro del nostro Paese. Per questo tutta la parte formativa ha bisogno di grande attenzione e di grandi investimenti. Ma quando parliamo di formazione professionale, anche in questo caso quella finanziata dalle Regioni (così come le politiche attive sono spesso finanziate dal Fondo sociale europeo), questa deve essere orientata a far sì che le persone trovino un lavoro. Non può essere autoreferenziale e non può essere fine a se stessa.

Sottolineo poi un altro aspetto relativo alle Regioni. Dobbiamo considerare che abbiamo un panorama molto diversificato a livello nazionale e che il quadro dei risultati in termini di collocamento delle persone è molto diverso da Regione a Regione, e dipende anche dal mercato del lavoro proprio dei territori: è chiaro che le *chance* occupazionali presenti in Lombardia sono completamente diverse da quelle che ci sono in Calabria. Questo però prescinde dalle politiche attive per il lavoro perché è legato al sistema produttivo delle singole Regioni. È altrettanto vero che in alcune Regioni, per esempio in Piemonte, Lombardia, Veneto, Toscana, Lazio, Campania e Sardegna l'attività delle agenzie è stata comunque prevista, pur con diversi approcci e diversa metodologia; in Emilia-Romagna invece è del tutto marginale; mentre in Liguria, Marche, Puglia, Sicilia, ma anche in Friuli, Basilicata, Molise, Calabria e Abruzzo sostanzialmente non è prevista un'attività delle agenzie private per il lavoro nel campo

delle politiche attive. Questo non significa che sono privilegiati i centri per l'impiego, ma significa che in moltissimi casi le risorse per le politiche attive del lavoro sono indirizzate verso altri enti privati, in modo particolare enti di formazione professionale che affiancano le attività di politiche attive.

Lascio ora la parola al collega Antonio Bonardo che illustrerà alcune esperienze dirette da noi avute in particolare in Lombardia e in Piemonte e con riferimento al programma Garanzia giovani.

*BONARDO.* L'esperienza della Regione Lombardia, che è quella che da più tempo ci vede attori protagonisti nel campo delle politiche attive, dal nostro punto di vista rappresenta un ottimo modello perché consente alla Regione di organizzare una politica stabile e costante: non prevede la logica del bando ma quella del sistema, attraverso l'utilizzo del Fondo sociale europeo. D'altra parte, questo consente alla Regione di dimostrare nel momento della rendicontazione l'investimento e la spesa integrale della dotazione europea nel campo delle politiche sociali.

Questo modello fa perno sulla dote unica lavoro, un *voucher* che viene messo a disposizione dei cittadini. In Lombardia, quindi, una persona che si trova in una condizione di disoccupazione e di ricerca occupazionale sa di avere accesso a questo tipo di politica pubblica integralmente basata sulla sua libertà di scelta. Il cittadino lombardo può visitare il sito della Regione e, attraverso un sistema di geolocalizzazione, venire a conoscenza di quali siano, nella sua località di residenza, i soggetti accreditati ad erogare la politica della dote unica lavoro, che possono essere indifferentemente pubblici o privati. Una volta che il cittadino ha fatto la sua scelta, si reca presso l'ente dal quale decide di farsi assistere per la politica attiva. Qui viene profilato attraverso l'incrocio di quattro variabili: l'età, il sesso, il titolo di studio e la durata del suo periodo disoccupazionale; incrociando questi quattro dati il sistema pubblico definisce quali sono le politiche e i servizi di cui ha bisogno e lo inquadra in uno dei tre livelli di supporto che tale politica prevede. Sulla base della sua profilazione, il cittadino ha a disposizione un menù di servizi che l'ente può erogargli. Questi servizi sono poi remunerati a processo, cioè sulla base delle ore di supporto di cui il cittadino beneficia, e ciò equivale a un valore di circa il 25-30 per cento del totale del *voucher*; il restante 70 per cento viene successivamente incassato dall'ente che ha supportato il cittadino solo se c'è un esito occupazionale.

Queste sono – come potete vedere – le logiche positive di una buona politica attiva del lavoro: solo se c'è l'esito occupazionale, il che vuol dire un'opportunità di lavoro di almeno sei mesi alle dipendenze, viene erogata da parte della Regione la quota restante della dote che va a remunerare l'attività di assistenza intensiva alla ricerca occupazionale di cui ha beneficiato il cittadino che ne ha fatto richiesta e che era in stato di necessità.

Nel periodo che va dal 2013 al 2018 la Regione ha erogato 250.000 doti, con una media di circa 230 operatori accreditati ai servizi per il lavoro. Bisogna riconoscere che in questo contesto le agenzie si sono con-

quistate spazi rilevanti dal punto di vista dell'attività: le agenzie private hanno supportato questo strumento di sostegno al lavoro per il 64,4 per cento del totale, mentre quelle pubbliche per il 22 per cento; altri operatori della formazione, che si sono rivelati poi anche in grado di offrire servizi di politica attiva, per il 13,6 per cento.

Sulla base di questa esperienza ci sentiamo di poter affermare che questo sistema, integralmente basato sulla libertà di scelta del cittadino, è riuscito a far crescere entrambi i polmoni della politica attiva, sia quello pubblico che quello privato. Il polmone pubblico ha acquisito capacità di relazione verso l'utenza e di velocità e dinamismo verso l'impresa proprio per il fatto che l'impresa ha bisogno di risposte in tempi rapidi ed esige quindi che i soggetti che si occupano di politiche attive le siano vicini con una certa energia sotto il profilo del risultato occupazionale. L'operatore privato ha invece innalzato il tasso di sensibilità sociale nei confronti del cittadino; infatti, nelle attività remunerate dal mercato, quelle di somministrazione o di ricerca e selezione, tendenzialmente siamo più portati a guardare al bisogno dell'impresa e poi a selezionare la persona. Con il recupero di sostegno e di politica attiva abbiamo invece dovuto incrementare al nostro interno anche la capacità di presa in carico, supporto, accoglienza e accompagnamento della persona bisognosa di lavoro.

Questo sistema, basato sulla libertà di scelta, ha dunque portato due benefici ad entrambi gli attori del sistema, facendoli crescere. Oggi possiamo infatti affermare che nella Regione Lombardia c'è un ottimo livello del servizio, sia nel settore privato, sia nei centri per l'impiego pubblici. Nella memoria scritta che vi lasceremo troverete poi tutti i dati di dettaglio rispetto al quantitativo di persone prese in carico e agli esiti occupazionali.

Un'altra esperienza che vi presentiamo è quella della Regione Piemonte, basata non più sulla libera scelta del cittadino, ma su un'impostazione dettata all'origine: i primi sei mesi di disoccupazione sono esclusivamente in capo ai centri pubblici per l'impiego, mentre gli operatori privati possono intervenire con buoni di servizi al lavoro nel caso in cui il cittadino è disoccupato da oltre sei mesi o si tratti di persone svantaggiate o con disabilità. L'esperienza è partita nel 2016, dura quindi da un anno e mezzo (vi abbiamo portato i dati relativi a questo periodo, fino alla fine del 2017) e ha riguardato 15.000 persone prese in carico.

Questo modello, intanto, prevede sempre la pubblicazione di un bando e poiché i bandi si aprono e si chiudono, c'è sempre il rischio che vi siano periodi in cui non è operante una politica attiva, a differenza del sistema lombardo in cui la politica attiva non viene mai interrotta perché quando si apre la programmazione del Fondo sociale europeo questa permane per tutto il periodo previsto, senza che si ponga la necessità di ricercare informazioni al momento del bisogno. Inoltre, nel sistema piemontese il cittadino non è facilitato nel comprendere a quale operatore deve rivolgersi. Nel modello lombardo, invece, la ricerca è semplificata perché il cittadino segue la logica della geolocalizzazione e, anche attraverso i dati di monitoraggio che la Regione Lombardia emana, può veri-

ficare il *ranking* di efficacia dei diversi enti e, quindi, la loro capacità di procurare opportunità di lavoro. La persona così è informata anche su questo aspetto e può sapere quale probabilità di ricollocazione può ottenere da un determinato ente piuttosto che da un altro. In questo modo ha a sua disposizione il totale delle informazioni rilevanti per fare una scelta consapevole e informata.

Una terza esperienza è quella del programma Garanzia giovani che, come sapete, ha interessato una vasta platea di persone, un milione e 300.000 giovani, soprattutto i cosiddetti NEET, *not (engaged) in education, employment or training*, o quelli in cerca di occupazione. Si tratta chiaramente di una esperienza diversificata proprio perché Garanzia giovani rappresenta un progetto nazionale di politica attiva del lavoro e dimostra cosa significa fare una politica di carattere nazionale in questo settore. Da parte delle Regioni c'è stata una corsa a mettersi in regola con il decreto legislativo n. 276 del 2003, la cosiddetta legge Biagi, che prevedeva gli accreditamenti anche degli operatori locali. Noi abbiamo portato uniformità nel sistema nazionale con riferimento all'accREDITAMENTO degli operatori privati. Ogni Regione era autonoma nella scelta delle misure da attuare tra le circa dieci disponibili, ma in certe Regioni, nonostante l'accREDITAMENTO, non abbiamo potuto lavorare perché non erano state rese disponibili risorse per l'accompagnamento al lavoro. Questo dimostra che il coinvolgimento delle agenzie per il lavoro dipende molto dal sistema vigente in ciascuna Regione, dal modello di impostazione dei servizi e dai *budget* di spesa resi disponibili per le varie tipologie previste da Garanzia giovani.

PRESIDENTE. Ringrazio i nostri ospiti e do la parola ai colleghi che intendano intervenire.

PUGLIA (M5S). Signor Presidente, la questione dell'interazione tra le agenzie per il lavoro e i centri per l'impiego è molto interessante perché, come già è stato detto, migliore è l'organizzazione all'interno dei centri per l'impiego migliore sarà l'organizzazione per le agenzie per il lavoro.

Vorrei pertanto sapere quale tipo di collaborazione esiste, allo stato attuale, tra le varie agenzie per il lavoro e quale tra le agenzie e i centri per l'impiego; faccio particolare riferimento allo scambio di dati sia sui *curricula* dei singoli lavoratori o inoccupati sia sulla formazione dei lavoratori occupati, di coloro che sono in cerca di nuova occupazione, degli inoccupati o di persone che fruiscono momentaneamente di indennità per lo stato di disoccupazione involontaria. Esistono delle convenzioni che possano favorire la collaborazione fra enti? Qual è, inoltre, la vostra idea di collaborazione?

ROMAGNOLI (M5S). Signor Presidente, ho ascoltato con molto interesse gli interventi dei nostri ospiti. La stessa domanda posta dal senatore Puglia mi sollecita una domanda derivante dalla mia esperienza di utente dei servizi per l'impiego in qualità di dirigente di azienda, essen-

domi trovato di fronte al problema di formare nei tempi opportuni le persone da impiegare; se infatti un'azienda richiede oggi una unità, può facilmente capitare che fra tre mesi non ne abbia più bisogno e l'esempio che è stato fatto relativo al programmatore è molto mirato, esatto e puntuale.

Vorrei sapere se è prevista una collaborazione con gli istituti scolastici e con le università al fine di preparare preventivamente le persone prima che le imprese le richiedano.

PARENTE (PD). Signor Presidente, vorrei porre una questione di cui nella scorsa legislatura abbiamo discusso molto. Con la riforma del lavoro varata con il decreto legislativo n. 150 del 2015 abbiamo previsto una rete di servizi per il lavoro. È la prima volta che una rete del genere è inserita nel panorama giuridico nazionale.

Io ritengo che – come la stessa Assolavoro afferma nel documento che ha consegnato alla Commissione – una possibile e giusta *governance* per la rete dei servizi deve prevedere un meccanismo di «unicità dell'accreditamento nazionale, con la costituzione di un albo nazionale di soggetti abilitati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive» perché tale meccanismo «consente la valorizzazione e la contemporanea separazione tra le funzioni di garanzia istituzionale gestite dal centro per l'impiego (...) e quelle di servizio personalizzato ed attivazione gestibili da operatori diversi, pubblici o privati, a scelta del lavoratore».

A me personalmente fa impressione il criterio della concorrenza. Credo infatti che il sistema debba invece basarsi principalmente su un principio di complementarità, stabilendo le funzioni di garanzia istituzionale che il pubblico deve svolgere. Credo che questo sia il cuore del tema.

Mi chiedo quindi come si possa attuare questo tipo di *governance*, considerando la distinzione tra le funzioni istituzionali del centro per l'impiego e quelle dell'intero apparato privato (abbiamo ascoltato a questo proposito l'esperienza lombarda).

Siamo particolarmente sensibili anche al tema della formazione. Poiché siete molto attenti al sostegno e all'aiuto che in questi anni avete dato al legislatore, vi chiedo come possiamo intervenire noi legislatori nazionali, sapendo che la formazione è materia regionale, al fine di legare la formazione alle possibilità occupazionali. Al momento, il vincolo che limita noi legislatori nazionali è dato dal fatto che, ripeto, la formazione professionale è demandata alle Regioni ed è totalmente scollegata dalle politiche attive. Come è possibile, dunque, garantire l'occupabilità delle persone fornendo al tempo stesso alle aziende persone preparate?

PRESIDENTE. Vorrei porre alcune domande sulla condivisione delle banche dati, nell'ottica di comporre il fascicolo elettronico del lavoratore – il vecchio libretto formativo mai attuato – utile all'erogazione dei servizi. Ci sono già esperienze di banche dati condivise? Voi avete parlato della Lombardia. Vorrei quindi sapere come gestite i dati del lavoratore e se al momento ritenete possibile la condivisione dei dati dei lavoratori in un sistema informativo nazionale. Vi siete già espressi in merito alla

*blockchain*. Secondo voi, questa tecnologia può consentire di condividere i dati al fine di fornire un servizio migliore al disoccupato che sta cercando lavoro e che in tal modo avrebbe un unico punto di riferimento e di accesso in un fascicolo che l'accompagna indipendentemente da chi lo prende in carico?

In ordine poi alle differenze territoriali, dalle vostre parole emerge l'esistenza di un sistema virtuoso in Lombardia e anche in altre Regioni, dove però il sistema produttivo è importante ed efficiente. In questi casi la dote e l'inserimento del lavoratore risultano certamente più semplici, sia come assunzione diretta da parte dell'azienda che in somministrazione. In altre Regioni d'Italia, invece, l'inserimento è più difficile, anche per un contesto produttivo più debole. Come si riesce allora a garantire lo stesso servizio anche in altri territori? E come si potrebbe applicare il sistema lombardo della dote in un altro contesto?

Vorrei poi sapere in quali Regioni, oltre alla Lombardia, le interrelazioni fra centri per l'impiego e agenzie per il lavoro sono migliori e in quale modo funzionano.

Lo stesso dicasi per i meccanismi di formazione: vorrei sapere in quali Regioni si riescono ad avere i collegamenti migliori con scuole e università per i servizi di *placement*. Facendo seguito alle osservazioni dei senatori Parente e Romagnoli, mi sembra infatti che manchi proprio un collegamento tra programmazione didattica e fabbisogno delle imprese con riferimento ai profili professionali emergenti. Esistono quindi Regioni in cui si riesce ad avere tempestività di formazione rispetto alle richieste dei settori produttivi?

Vorrei infine sapere se e in quali Regioni utilizzate l'assegno di ricollocazione e per quale tipologia di lavoratori l'utilizzo è migliore. In questo senso il monitoraggio delle politiche attive è certamente importante.

*RAMAZZA*. Provo a rispondere alle domande poste e poi, nel caso, se ci sarà da aggiungere qualcosa, il dottor Bonardo interverrà per completare l'intervento.

Riguardo alla domanda del senatore Puglia circa la collaborazione tra pubblico e privato nello scambio di dati e *curricula*, mi permetto di dire che purtroppo è assai limitata. Peraltro, sono circa otto le Regioni in cui le agenzie per il lavoro sono effettivamente riconosciute come soggetti delle politiche attive per il lavoro; laddove questo non accade le Regioni operano con altri soggetti privati che nella gran parte dei casi sono enti di formazione.

Aggiungo più in generale che il grande bacino di raccolta dei *curricula* è il *web*; non lo sono i centri per l'impiego. Le stesse agenzie per il lavoro fino a dieci anni fa avevano le proprie filiali su strada con gli annunci esposti in vetrina (questo era il modo per ricevere i *curricula* direttamente da chi ci passava davanti ed era interessato all'annuncio). Ormai invece quasi tutti i *curricula* arrivano via *web* dove vengono anche pubblicati gli annunci, sui siti delle agenzie o su grandi lavagne chiamate *job posting*.

Bisogna poi sottolineare un aspetto: i *curricula* sono importanti ma, anche in questo caso, si pone il problema del tempismo. Rispetto ad un *curriculum* vecchio di sei mesi è possibile che la persona non abbia mutato la propria condizione, cioè non ha trovato lavoro e non ha fatto formazione, ma spesso accade che in sei mesi qualcosa cambi. Quindi il *web* è sicuramente un canale molto più efficace per la raccolta di *curricula* aggiornati e dovrebbe essere utilizzato da tutti, soprattutto dai giovani, per poter offrire capacità e competenze sempre attendibili. In questo senso, poter accedere alle banche dati (la gran parte delle quali sono pubbliche e certificate) relative ai percorsi lavorativi e al fascicolo di ciascuno sarebbe quanto mai utile.

Diverso è il tema della collaborazione sulla formazione. Conoscendo il mercato del lavoro di un determinato territorio, noi, nel momento in cui riconosciamo che c'è un'esigenza e una domanda particolare da parte delle imprese, organizziamo a nostra volta interventi di formazione con risorse provenienti dal nostro fondo. Anche in questo caso il grado di collaborazione non è elevato. Ad esempio, le Regioni pubblicano i bandi per i corsi di formazione; il singolo individuo presenta la domanda, attende l'esito e poi eventualmente svolge il corso. In questa procedura il principio della tempestività entra in crisi; noi, al contrario, con il nostro fondo bilaterale nell'arco di dieci giorni riusciamo a organizzare il corso. Quindi, utilizzando le nostre risorse e non quelle pubbliche riusciamo ad essere molto più efficienti. Questo non significa che da parte nostra non ci sia il desiderio di collaborare; si tratta però di condizioni oggettive differenti che più o meno si adattano alle esigenze del mercato del lavoro.

Riguardo alla questione del tempismo è stata posta una domanda sui percorsi formativi istituzionali, cioè quelli scolastici e universitari. Tante agenzie costruiscono rapporti diretti, soprattutto con le scuole secondarie superiori, per lo svolgimento di un'attività di orientamento professionale. Credo che uno degli elementi essenziali per le famiglie sia conoscere le *chance* occupazionali esistenti al termine di un percorso formativo, sia esso di scuola secondaria superiore che universitario. Sono dinamiche semplici, per noi addirittura banali, ma mi rendo conto, anche per esperienza personale, che sono estremamente difficili da realizzare; così ognuno si costruisce la propria idea senza prendere come riferimento gli elementi oggettivi. Esistono infatti piattaforme molto interessanti come, ad esempio, AlmaLaurea che indaga sui destini occupazionali dei laureati nei diversi indirizzi nel corso del tempo.

Mi permetto poi di aggiungere che la normativa prevede uno strumento estremamente interessante ma che purtroppo è assai poco valorizzato: il sistema ITS, quello degli istituti tecnici superiori. Personalmente fatico a comprendere il motivo per cui sia poco utilizzato dal momento che ogni volta che ci siamo avvicinati autonomamente a esperienze di questo genere abbiamo potuto constatare che gli sbocchi occupazionali solitamente sono molto buoni. Un ITS viene creato sulla base delle esigenze di una data realtà. Se nel distretto della Motor Valley, tra Bologna e Modena, si organizza un ITS in materie motoristiche, è sicuro che, appena

terminato il corso, i ragazzi sono immediatamente assorbiti in termini occupazionali tra Maserati, Ferrari, Lamborghini, Ducati e l'intero indotto. Questo vale per tutti i distretti industriali. Analogo, in maniera più orizzontale, è il discorso delle capacità nel campo digitale, informatico e di programmazione.

Gli ITS sono istituti ai quali si accede alla fine di una scuola secondaria superiore; non sono corsi universitari, ai quali si può comunque accedere alla fine del percorso dell'istituto tecnico superiore, solitamente biennale. Purtroppo in Italia i ragazzi che li frequentano sono circa 10.000, a fronte dei circa 800.000 ragazzi che frequentano in Germania analoghi percorsi che rappresentano il patrimonio di competenze di tutta l'industria manifatturiera tedesca. Non dico di prendere esempio dai tedeschi, ma tra 10.000 e 800.000 c'è una distanza abissale e sarebbe bene colmarla.

Sarebbe molto interessante poter sviluppare questi strumenti, perché, a differenza dei percorsi universitari e scolastici, che correttamente seguono determinati canoni, il percorso degli ITS può essere agilmente e rapidamente organizzato sulla base delle esigenze di medio periodo o più strutturali che si riconoscono in un settore o in un distretto produttivo.

La senatrice Parente sottolineava l'aspetto della *governance* della rete delle politiche attive. Sono assolutamente d'accordo con lei e mi permetto di sottolineare che quando diciamo che il sistema lombardo è competitivo e quello piemontese è collaborativo, si tratta di una classificazione di carattere metodologico.

Per quanto riguarda l'ispirazione di fondo, sottolineiamo come sia essenziale la collaborazione e la cooperazione in un'articolazione di funzioni: l'aspetto pubblico è essenziale per dare garanzie al cittadino e al lavoratore ai fini della presa in carico del lavoratore stesso. I servizi possono essere svolti e offerti sia dal soggetto pubblico che da quello privato, ma il soggetto privato non può fornire quegli elementi di garanzia che invece il pubblico può dare. Pensiamo, quindi, che la collaborazione debba attuarsi in una forma di complementarietà in molti aspetti, poiché la nostra esperienza, più a ridosso delle esigenze delle imprese, ci permette di essere particolarmente efficaci nell'inserimento lavorativo e nell'accompagnamento al lavoro, mentre il soggetto pubblico può essere particolarmente efficace nella presa in carico della persona in tutti gli aspetti – come dicevo prima – di carattere sociale che emergono in questo genere di situazioni. È chiaro che questa complementarietà può essere, dal nostro lato, più efficace e ampia laddove il mercato del lavoro e il sistema produttivo rivelano maggiori potenzialità occupazionali, mentre quella dei centri pubblici per l'impiego, anche per le funzioni di carattere sociale e di garanzia verso il cittadino di cui dicevo prima, sarà probabilmente più ampia e consistente anche laddove le potenzialità occupazionali sono minori.

La senatrice Parente ha posto anche un quesito sulla formazione: mi permetto di sottolineare ancora una volta l'importanza degli ITS, cui si aggiungono le attività di orientamento che molti di noi svolgono presso gli



istituti secondari superiori. Quella dell'orientamento, secondo me, è una materia purtroppo parcellizzata, perché l'orientamento professionale compete alle Regioni, mentre l'orientamento scolastico è proprio degli istituti. Dare una bussola alle famiglie e ai giovani su questo è assolutamente essenziale e un soggetto forte che si prenda in carico tale funzione non c'è. Le famiglie, i ragazzi e le ragazze, quando devono scegliere quali percorsi formativi seguire, sono spesso in balia di suggestioni culturali e di mode; pensate all'esplosione negli ultimi quindici anni degli indirizzi di scienze della comunicazione o ad altri fenomeni di questo genere. Non è che producono disoccupati, ma si crea una mitologia di certi profili professionali che però non ha ragion d'essere in termini di risultati. È chiaro che se una persona è un grande giornalista in potenza, ha talento e ha quella passione, è giusto che segua quel percorso, ma i giovani devono scegliere sulla base di elementi oggettivi che indichino quali sono gli sbocchi occupazionali che i vari indirizzi offrono. Penso che questi dovrebbero essere strumenti a disposizione delle famiglie. Anche la televisione pubblica potrebbe svolgere questa funzione. Ci vorrebbe cioè un soggetto che, anche sul piano culturale, diffondesse le informazioni su questi aspetti.

La presidente Catalfo chiedeva che grado di integrazione vi sia tra le diverse banche dati, anche nelle esperienze che abbiamo avuto con determinate Regioni. Purtroppo sono pressoché inesistenti, nel senso che le banche dati sono aleatorie; anche le banche dati delle Regioni non sono così efficienti ed ampie. Ripeto quello che dicevo all'inizio: non sono un tecnologo, ma mi pare che concettualmente l'idea di usare la tecnologia *blockchain* per mettere in circuito le grandi banche dati (la vera grande banca dati – parliamoci chiaro – è quella dell'INPS) sia un traguardo rapido, efficace e di poco costo.

È evidente che le varie Regioni, con mercati del lavoro e potenzialità occupazionali differenti, presentano situazioni diverse. Mi permetto di dire che nel Meridione ci sono istituti secondari superiori e università di alto livello, che fanno diplomare e laureare ragazzi con ottime capacità i quali però purtroppo non hanno possibilità di trovare occupazione nel contesto in cui si sono formati; ma questo non dipende né dagli intermediari del mercato del lavoro, né dai centri per l'impiego, ma dal sistema produttivo. Quindi, o in queste zone ci sono aziende che permettono poi di trovare occupazione, oppure interviene il discorso della mobilità. Il Nord presenta una domanda molto forte di giovani laureati nei settori tecnici (ingegneri e periti) e per questo motivo si sta affermando un flusso di mobilità dalle Regioni meridionali a quelle settentrionali che sta colmando un fabbisogno che diversamente non potrebbe essere risolto.

Si chiedeva poi in quali Regioni il rapporto tra centri per l'impiego e agenzie per il lavoro fosse più intenso. Lo è in quelle Regioni dove siamo inseriti all'interno delle politiche attive per il lavoro, cioè le otto che ho indicato all'inizio.

Per quanto riguarda il rapporto con le scuole in termini di orientamento, il nostro contributo è diffuso più o meno su tutto il territorio nazionale.

L'assegno di ricollocamento rappresenta invece un'esperienza molto sottile e limitata.

La presidente Catalfo ha poi chiesto in quale Regione vi fosse il più alto grado di efficacia, di efficienza e di collaborazione nel settore della formazione. Mi permetto di ripetere quello che ho detto all'inizio della mia replica. Il processo amministrativo che fa perno sui bandi e sulle assegnazioni è lungo e non tiene conto delle esigenze di tempestività. Questi processi, invece, devono poter garantire un'attività di formazione che riconosca le esigenze che nel medio periodo presenta il territorio; noi invece, autonomamente, con nostre risorse, sostanzialmente private e di settore, siamo in grado di intervenire tempestivamente rispondendo alle esigenze che cogliamo al momento.

**PRESIDENTE.** Vorrei farvi un'altra domanda relativa all'inserimento di giovani in apprendistato. In base alla vostra percezione, questo strumento viene utilizzato? E quanto viene utilizzato? E in quali Regioni?

**BONARDO.** Prima di rispondere a quest'ultima domanda, vorrei completare con alcune ulteriori osservazioni le risposte date dal presidente Ramazza.

In particolare vorrei soffermarmi sull'idea di applicare il meccanismo della dote anche in altre Regioni. Oggi la dote unica lavoro remunera i servizi al lavoro; se si è in fascia 3 remunera i servizi formativi e se si è in fascia 3-*plus* interviene anche un piccolo sostegno al reddito per persone che si trovano in una situazione di disagio. Penso che nelle altre Regioni, soprattutto in quelle dove le opportunità occupazionali sono più ridotte, la dote unica lavoro vada integrata con un quarto elemento, cioè la dote mobilità che consente di sostenere la persona affinché possa trasferirsi laddove c'è un fabbisogno di lavoro; questo perché in questi anni nel Nord le agenzie per il lavoro stanno riscontrando una carenza di personale e siamo quindi in difficoltà nel rispondere alle esigenze delle imprese. Un supporto come la dote mobilità messo a disposizione di chi non trova lavoro nel luogo di residenza e che aiuti le persone a trasferirsi laddove ci sono maggiori opportunità occupazionali potrebbe essere il completamento di una politica attiva che interviene per avvicinare domanda e offerta di lavoro.

Per quanto riguarda l'assegno di ricollocazione, sicuramente il fatto di averlo reso facoltativo non ha consentito una sua ampia diffusione: si crea infatti un combinato disposto per cui la richiesta è facoltativa, ma se viene richiesto scatta la condizionalità. Questi sono due elementi che, combinati insieme, non hanno favorito una diffusione importante di questo strumento di sostegno; renderlo invece obbligatorio al quarto mese potrebbe dare una spinta ad una vera e propria valutazione d'analisi sul territorio nazionale ed entrare in produzione in maniera importante.

Come è noto, delle tre formule di apprendistato, l'unica che ha generato un po' di numeri è stata quella dell'apprendistato professionalizzante che ha risentito della minore o maggiore capacità delle Regioni di nor-

mare la possibilità di organizzare i percorsi formativi e incentivare l'inserimento. Noi ne abbiamo sperimentati molti, soprattutto nelle Regioni del Nord, non solo perché questi territori sono stati più veloci nel normarlo ma anche perché interviene sempre l'elemento delle maggiori opportunità occupazionali. Sicuramente una certa spinta sul primo livello c'è stata negli ultimi anni, quando il Ministero del lavoro ha finanziato le sperimentazioni, ma il fenomeno si è verificato sempre in quelle Regioni che sono state in grado di farlo. Tra queste sicuramente la Regione Lombardia e poi, successivamente, le altre limitrofe sono state in grado di beneficiare delle opportunità che si sono rivelate.

PRESIDENTE. L'auspicio è che la dote mobilità non rappresenti il solo strumento atto a consentire alle persone di trovare lavoro; dovrebbe poter essere considerato un intervento marginale. La dote mobilità potrebbe essere inserita come quarta opzione; ma non può essere l'unica possibilità per i lavoratori. Va quindi incrementata e incentivata una formazione di qualità più coerente e maggiormente connessa ai settori produttivi e di investimento. Bisogna programmare anche tutto questo. Ripeto, la mobilità può essere presa in considerazione, ma il ricorso ad essa deve essere marginale. Fondamentale è, infatti, garantire medesimi servizi su tutto il territorio nazionale così che il lavoratore abbia le stesse opportunità dappertutto, in qualsiasi contesto territoriale si trovi.

Il lavoro da fare è molto. Vi ringrazio quindi per tutte le osservazioni e i *report* che avete fornito alla Commissione. Si tratta di un contributo che si rivelerà prezioso per tutti noi in questo percorso di indagine e di studio delle politiche attive per il lavoro in Italia.

I documenti consegnati nel corso della seduta saranno resi disponibili per la pubblica consultazione sulla pagina *web* della Commissione.

Dichiaro chiusa l'audizione odierna.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

*I lavori terminano alle ore 15,45*

