

Camera dei Deputati

COMMISSIONE XI

LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Indagine conoscitiva sulla gestione dei servizi per il mercato del lavoro e sul ruolo degli operatori pubblici e privati.

Audizione Assolavoro

Roma, 11 settembre 2014

Premessa.

Ogni anno in Europa sono circa 12 milioni i lavoratori che si avvalgono dei servizi delle Agenzie per il Lavoro per entrare o rientrare nel mercato del lavoro, cambiare occupazione, accrescere le proprie competenze o passare a posizioni a tempo indeterminato.

In Italia nel 2013 sono stati oltre 480mila.

Il ruolo delle Agenzie si è quindi affermato come elemento stabilizzante in un mercato del lavoro sempre più volatile e fortemente condizionato dalla variabilità dei cicli economici e dalla conseguente tensione tra creazione e distruzione di posti di lavoro.

Nell'ambito di queste dinamiche macroeconomiche, oramai strutturali, **il ruolo delle Agenzie per il Lavoro è divenuto quindi fondamentale** sia per migliorare **l'incontro tra domanda e offerta di lavoro** sia per **sostenere il livello di partecipazione** al mercato del lavoro¹.

La rete delle Agenzie per il Lavoro in Italia (circa 2.500 uffici operativi su tutto il territorio nazionale) rappresenta un'infrastruttura del mercato del lavoro che, qualora venissero affrontate alcune questioni di merito riassunte nel presente documento, potrebbe efficacemente fornire un importante contributo per affrontare le sfide della crisi sul versante della modernizzazione del nostro (carente) sistema dei Servizi per il Lavoro.

Anche perché, va sottolineato, tutte le proposte delle Agenzie per il Lavoro nascono con la caratteristica della **"sostenibilità"** che è connaturata con la ragion d'essere delle Agenzie: aziende **che operano nel mercato a condizione di una continua "sostenibilità" nel rapporto servizio-costi**.

Le Agenzie sono organizzate prioritariamente per rispondere al loro mercato attuale con un approccio basato **sulla ricerca sistematica dei posti di lavoro disponibili** cui inviare i lavoratori selezionati per competenza professionale e profilo personale. Un approccio a cui da tempo si accompagnano, grazie all'avvio di politiche attive per il lavoro in alcune Regioni, le professionalità e l'organizzazione necessaria all'affiancamento di disoccupati/inoccupati da riportare al lavoro grazie ad un mix di servizi specialistici **secondo principi di efficienza ed efficacia organizzativa**.

¹ Si veda sul punto l'importante studio elaborato da The Boston Consulting Group-Ciett (European Confederation of private Employment Agencies) " *Adapting to change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work*".

Le questioni aperte.

Se uno degli obiettivi principali è quello di implementare le opportunità per il cittadino migliorando rapidamente la “rete dei servizi” occorre rispondere (almeno) a queste domande prioritarie:

1. Come è possibile **integrare la rete delle Agenzie** (esistente, operativa, efficace) con quella dei servizi pubblici? In particolare, qual è il miglior modello di *governance operativa* da utilizzare per portare i servizi privati per il lavoro (Agenzie autorizzate a livello nazionale) ad agire in sinergia con i servizi pubblici e con quali regole, compiti e controlli?
2. Qual è il più efficace modello **di governance strategica della parte pubblica dei servizi**, ora in capo alle Province, domani alle Regioni? Come pervenire a un riordino che riporti allo Stato regole di gestione, standard di servizio, controllo sulle prestazioni e programmi di interesse nazionale?
3. Quali **i servizi che i cittadini devono poter ricevere**, per essere aiutati, nelle transizioni scuola-lavoro, lavoro-lavoro, inserimento-reinserimento (anche sulla base dell’applicazione della nuova assicurazione per l’impiego ASPI/mini ASPI)?

Potenziare la rete dei Servizi.

L’assioma non in discussione è che il sistema italiano dei servizi per il lavoro è già misto e complementare, composto da attori pubblici e privati, non solo in forza della legge (D. Lgs. n. 276/2003) ma anche per le esperienze positive realizzate in alcune Regioni.

Il sistema integrato pubblico e privato porta i punti di contatto a più di 3.000 (circa 570 CPI e 2.500 uffici operativi di Agenzie autorizzate). Gli operatori arrivano a circa 17.000 (10.000 privati e 7.000 pubblici): stiamo quindi parlando di un insieme di risorse che, se governate e orientate unitariamente, potrebbero offrire servizi migliori di quelli attuali (pressoché inesistenti in larghe aree del Paese) a gran parte della platea dei disoccupati e degli inoccupati.

Non sono solo ragioni di bilancio che suggeriscono, quindi, di non “gonfiare” di personale il servizio pubblico bensì di specializzarne le funzioni, attribuendo in modo chiaro e governato compiti di servizio anche alle Agenzie private.

Sotto questo profilo è sufficiente rifarsi alle migliori esperienze già realizzate per trarne le indicazioni utili a riorientare e riorganizzare il sistema complessivo dei servizi, pubblici e privati, in termini di complementarità e/o concorrenza.

È necessario mettere in rete i Servizi per il Lavoro Pubblici e Privati, secondo il seguente schema di **“Governance pubblica e operatività privata”**, attribuendo al servizio pubblico la programmazione, l’indirizzo, la scelta degli obiettivi, il controllo e la valutazione dei risultati e sviluppando con le Agenzie, già in sede di programmazione, confronti e analisi di praticabilità delle diverse misure.

Per sostenere il sistema pubblico - privato è vitale introdurre nelle misure operative i criteri necessari per:

- privilegiare le **Politiche Attive** in grado di: a) favorire inserimento e reinserimento al lavoro, b) erogare una formazione più tarata sulle esigenze del sistema produttivo, c) istituire forme di premialità per gli operatori specializzati al raggiungimento di risultati concreti (*placement*) passando dal **finanziamento della disoccupazione a quello dell’occupazione**;
- favorire la collaborazione pubblico privato **nella erogazione dei servizi per l’impiego**, al fine di garantire tempi certi per l’utilizzazione dei servizi minimi di attivazione al lavoro per tutte le persone escluse/distanti dal mercato del lavoro;
- gestire logiche **di remunerazione del risultato** in funzione delle **fasce di occupabilità** della persona e **dei tempi di ricollocazione**;
- riconoscere il valore del servizio prestato da qualunque soggetto autorizzato/accreditato in relazione al risultato raggiunto, con un importo economico **commisurato al valore prodotto** (in funzione del costo standard del servizio). Primo fattore di commisurazione è dato **dal grado di svantaggio colmato** e il secondo dalla **rapidità del conseguimento** del risultato occupazionale;
- individuare come risultato valido l’avvenuto **inserimento lavorativo** che **comprende ogni forma di contratto di subordinazione, compresa la somministrazione di lavoro**. In questo caso si considera un buon risultato di *placement* anche quello modulato sulle esigenze della domanda, **con proroghe e rinnovi con lo stesso o con diversi utilizzatori**;
- istituire un **obbligo di placement** per una quota parte dei partecipanti ai corsi di formazione;

- concedere **al destinatario delle misure un voucher/bonus** da utilizzare per il pagamento dei servizi ricevuti e per riconoscere l'efficacia dell'accompagnamento al lavoro, documentata dall'acquisizione di un contratto di lavoro².

Per l'efficienza del sistema dei servizi per il lavoro è vitale:

- **rendere realmente accessibili e utili per le Agenzie per il lavoro le Banche Dati pubbliche** (INPS e SIL) con le informazioni sui lavoratori necessarie a snellire il processo di chiamata e coinvolgimento;
- istituire un sistema pubblico di **rating sui risultati ottenuti** dai diversi attori, basato su indicatori oggettivi di risultato, validi a livello europeo.

Da ultimo è importante superare la confusione, che ancora persiste nell'opinione pubblica e nella Pubblica Amministrazione, tra la gratuità dei servizi per i lavoratori e la necessità di un compenso per chi eroga i servizi.

Una governance unitaria.

Una **razionale regolamentazione del rapporto centro-periferia** costituisce la chiave strategica di successo per ogni operazione di ingegneria istituzionale che si voglia mettere in campo.

Le Regioni hanno avuto dal Titolo V della Costituzione l'attribuzione delle competenze sul lavoro e sulla formazione e la relativa programmazione. I risultati in termini di efficacia dei sistemi regionali appaiono tuttavia problematici e appaiono peggiorati in questi anni³.

L'ipotesi di una regionalizzazione dei servizi per l'impiego, stante l'attuale assetto del Titolo V con capacità normativa esclusiva e concorrente sulle materie di interesse, potrebbe quindi far nascere 20 sistemi per l'impiego diversi, a danno del livello unico e omogeneo dei servizi e dei LEP minando, per tale via, il diritto al lavoro riconosciuto dalla Costituzione come nazionale, omogeneo e garantito a tutti i cittadini.

Un passo determinante è quello di **rafforzare la governance unitaria su base nazionale** del sistema dei servizi al lavoro:

² Questa è tra l'altro la condizione necessaria a superare i vincoli posti dalla normativa sugli aiuti di Stato col tetto del "de minimis".

³ Si veda EU Regional Competitiveness Index RCI 2013. Unit of Econometrics and Applied Statistics, DG JRC, Ispra Economic Analysis Unit. European Commission 2013.

- regolamentando le logiche di accreditamento e uniformando o superando le differenze tra i diversi sistemi regionali **mediante l'istituzione di una autorizzazione nazionale** unica per le Agenzie e un sistema di accreditamento regionale per gli operatori locali;
- mantenendo il sistema delle Unità di costo Standard che, incrociato con il regime delle autorizzazioni, chiude l'epoca dei bandi sostituiti da semplici avvisi, con il riconoscimento di voucher in capo alla persona;
- definendo i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) a livello nazionale.

È quindi auspicabile, ad avviso delle Agenzie, che venga mantenuto in capo allo Stato **un significativo PON nazionale a governance forte** articolato sulle principali misure di Politiche Attive del Lavoro necessarie (giovani, proseguendo la Youth Guarantee - over 50, donne, lavoratori in svantaggio occupazionale).

L'esempio della YG dimostra che un PON senza governance reale nazionale frammenta le regole, la possibilità di operare e il sistema dei risultati.

In tale scenario la costituenda Agenzia nazionale deve avere competenza diretta sulle politiche attive di interesse nazionale **e la sua governance deve vedere presenti tutti i principali attori, e tra essi le Agenzie per il Lavoro**, che avranno il compito sia di gestire le misure decise sia di fare da ponte con la domanda espressa dal sistema delle imprese.

Quali servizi per cittadini e imprese.

Nel progettare i nuovi servizi per il lavoro occorre mettere di nuovo al centro di ogni ragionamento le persone e i loro bisogni e la domanda di lavoro che viene dalle Aziende: solo partendo dal punto di vista degli utenti il baricentro dell'attenzione si potrà spostare sempre più **dalle procedure amministrative al risultato occupazionale** da ottenere, nei tempi utili sia alle imprese che ai lavoratori, senza perdere nessuna opportunità⁴.

⁴ Al cittadino e all'impresa è utile:

- avere uno sportello vicino a cui rivolgersi o un accesso on line. Necessario quindi mettere loro a disposizione il totale dei punti di contatto sia pubblici che privati;
- essere informati rapidamente sui servizi che possono ricevere e sui benefici di cui i lavoratori sono portatori per le imprese che li assumono. È quindi opportuno che le

Sarà quindi **la domanda espressa dalle imprese** ad assumere il ruolo di *driver* del processo di servizio da erogare ai lavoratori mettendo contemporaneamente mano a un sistema divenuto troppo frammentario.

I cambiamenti avvenuti nel sistema economico rendono quanto mai urgente che la tutela dei lavoratori nel mercato del lavoro **si sposti dalle politiche passive a quelle di attivazione imperniate sul servizio di ricollocazione professionale** (o collocazione per i giovani alla ricerca del primo lavoro).

Politiche attive del lavoro che siano concretamente efficaci non potranno non valutare come preminente **il rafforzamento del servizio offerto (prima che delle strutture che lo erogano)** e dovranno essere sempre finalizzate a chiari obiettivi occupazionali e premiate, come detto, in ragione dei risultati conseguiti.

Sono totalmente inutili per i lavoratori disoccupati, se non per le indennità che distribuiscono ai partecipanti e per le strutture che li gestiscono, i corsi cosiddetti "a catalogo": **corsi preconfigurati senza una corrispondenza diretta con la domanda espressa dalle imprese** in quel momento, sovente starati anche nei tempi di risposta rispetto a necessità di inserimento *on time*.

Partendo da questi assunti e volendo coniugare la coerenza delle logiche generali (livello nazionale) con l'ambito di applicazione operativo (e livelli specifici di autonomia decisionale) su base regionale occorre operare una **netta distinzione tra politiche pubbliche e ricollocazione a carico delle imprese:**

- **le politiche a finanziamento pubblico** siano indirizzate a target di lavoratori disoccupati che non hanno lo "sponsor" privato che finanzia il servizio di supporto alla ricollocazione, secondo la logica

politiche di incentivazione regionali siano uniformi e non scoraggiano le imprese (in particolar modo quelle multi localizzate come le Agenzie);

- essere aiutati a capire di quale professionalità è portatore il lavoratore e quale sarebbe necessaria all'impresa. E' necessario un servizio specialistico che sulla base della domanda reale delle imprese operi una azione di orientamento, rimotivazione, analisi della professionalità / bilancio delle competenze possedute.

È poi utile a entrambi che il lavoratore:

- sappia interfacciarsi facilmente con la domanda di lavoro e venga quindi assistito nella ricerca attiva diretta e digitale della domanda e nella presentazione alle imprese. Anche per questo servizio serve una conoscenza diretta e sistematica delle richieste delle imprese;
- riceva un intervento di riqualificazione o di riconversione delle competenze possedute, ma esclusivamente finalizzato al nuovo posto di lavoro.

del **finanziamento della domanda di servizi piuttosto che dell'offerta;**

- **i programmi di ricollocazione obbligatoria** siano a carico delle imprese che licenziano, anche con il sostegno dei fondi bilaterali, come servizio di welfare privato.

A quadro normativo invariato spetta al soggetto pubblico l'individuazione dei requisiti di partecipazione a misure di politica attiva offrendo alle persone la garanzia dell'imparzialità che solo il pubblico può offrire.

È ugualmente necessario che tutto il sistema di alimentazione e gestione delle banche dati pubbliche sia pubblico. Così come è opportuno **che siano pubbliche le funzioni di controllo e di monitoraggio su ogni servizio e ogni prestazione.**

Tutte le funzioni elencate attribuiscono al servizio pubblico compiti specialistici di valore, che oggi in gran parte non svolge, ma che possono essere necessari al buon funzionamento del sistema dei servizi.

È invece **indubbiamente di maggior efficacia attribuire l'erogazione materiale dei servizi ai soggetti autorizzati e/o accreditati**, anche per quanto riguarda i servizi specialistici per utenze particolarmente svantaggiate⁵. Questi servizi sono strettamente finalizzati al risultato occupazionale e vengono gestiti dalle Agenzie per il Lavoro **in base alla domanda di lavoro espressa dalle imprese**⁶.

⁵ In particolare occorre esternalizzare i servizi che richiedono specializzazione e aggiornamento in tempi rapidi come l'investimento in innovazione a carico del gestore; si va dal *placement* di disoccupati di lungo periodo, all'*outplacement* collettivo (ad esempio) ai servizi di incontro domanda offerta, alla reintegrazione nel posto di lavoro e al supporto all'imprenditoria.

⁶ I compiti da svolgere saranno:

Presenza in carico

- Colloquio di profilazione
- Riconoscimento competenze non formali e informali e analisi propensioni e attitudini
- Definizione del percorso e stipula piano d'azione

Accompagnamento al risultato

Fase di orientamento

- Creazione rete di sostegno
- Orientamento e formazione al reinserimento nei percorsi di istruzione e/o alla ricerca attiva del lavoro
- Assistenza allo scouting
- Accompagnamento continuo

Fase di consolidamento competenze

- Coaching
- Servizi di formazione
- Tutoring e accompagnamento al tirocinio
- Tutoring e accompagnamento al training on the job

Chiaramente va salvaguardato il principio, nella allocazione delle diverse attribuzioni tra soggetti privati e soggetto pubblico **della facoltà di quest'ultimo di poter sempre optare**, in una logica di *make or buy* e in applicazione di principi di efficacia ed efficienza della propria azione, per l'esternalizzazione di determinate attività di propria competenza (con esclusione, ovviamente, di quelle relative alla pianificazione strategica e al controllo).

Dal punto di vista **dell'utente va reso effettivo il diritto ad avere un accesso unificato e semplificato a tutti i servizi** anche attraverso la presenza degli sportelli delle Agenzie all'interno dei CPI ove presenti, con tutti i servizi specialisti secondo le necessità territoriali. **Ugualemente va riconosciuto il diritto a ricevere servizi differenziati in relazione al diverso livello di occupabilità.**

Nei casi in cui **l'obiettivo sia l'incremento del tasso di occupabilità** della persona dovrà essere riconosciuto il valore dell'informazione trasferita, della competenza professionale incrementata, ecc. Qualora **l'obiettivo finale sia l'occupazione** sarà riconosciuto il valore dell'avvenuto inserimento lavorativo che comprende ogni forma di contratto di subordinazione, compresa la somministrazione (sulla natura e le peculiarità si questo istituto *v. ultra*).

In particolare, nel caso della somministrazione dovrà essere considerato un efficace risultato di *placement* anche quello modulato sulle esigenze della domanda, con proroghe e rinnovi con lo stesso o con diversi utilizzatori⁷.

In ambedue i casi è efficace il riconoscimento a risultato ottenuto: il lavoratore è stato assunto o il lavoratore ha conseguito un riconoscimento formale che lo abilita a una più ampia ricerca di lavoro, per es. in altre Regioni o per professioni contigue ma non uguali o all'estero, ecc.

La modalità che appare più rispettosa dei diritti dei lavoratori, e del fabbisogno di servizi di cui sono portatori prevede l'attivazione della loro corresponsabilità attraverso la concessione di **un voucher/bonus** da utilizzare per il pagamento dei servizi ricevuti per riconoscere l'efficacia

-
- Validazione e certificazione delle competenze
- Altri interventi
- Servizi per l'autoimprenditorialità
 - Supporto al trasferimento
 - Supporto disabili, etc.

⁷ Va ricordato come il lavoro, anche quando discontinuo, aiuti il lavoratore a realizzare la contribuzione che gli darà diritto all'ASPI. Inoltre la durata temporalmente limitata dell'ASPI, che non prevede rinnovo, rende necessario aiutare il lavoratore a mantenere il più a lungo possibile la propria assicurazione per l'impiego, spostandone la scadenza anche con lavori brevi.

dell'accompagnamento al lavoro documentata dall'acquisizione di un contratto di lavoro.

Il maggior coinvolgimento dei servizi privati, fino all'equiparazione nella gestione dei servizi, **richiede un monitoraggio basato sui parametri di risultato validi in ambito comunitario** (indicatori oggettivi di risultato - EMCO): come ripetuto più volte la visibilità dei valori ottenuti dai diversi attori rappresenta un elemento fondamentale sia per facilitare le scelte di *governance* che per favorire un efficace orientamento dell'utenza.

Il contratto di somministrazione nelle Politiche attive.

Ogni politica attiva messa in campo dalla rete dei servizi deve muovere da un principio di realismo nella definizione del concetto di inserimento lavorativo e deve ricomprendere ogni forma di contratto di subordinazione, compresa la somministrazione, con una durata minima che contempra eventuali interruzioni e proroghe di contratti più brevi.

Il contratto di somministrazione è, come noto, il principale strumento delle Agenzie per ottenere il *placement* e rappresenta una forma contrattuale che consente di dare una risposta rapida ed efficace ai bisogni del lavoratore e dell'impresa secondo i moderni principi di *flexisecurity*⁸ (sicurezza per il lavoratore, prima e dopo la missione, e flessibilità per l'impresa che ne utilizza le capacità).

⁸ La somministrazione di lavoro ha, oltre al principio di parità di trattamento economico e normativo, tre caratteristiche salienti:

- Dispone di una offerta formativa, integralmente autofinanziata e gratuita, costituita da progetti di formazione strutturati, modulati e finalizzati in modo tale da favorire lo sviluppo e il reale consolidamento delle competenze professionali dei lavoratori temporanei (Formazione di Base, Professionale, On the Job, Continua).
- Gestisce un welfare di settore (integralmente autofinanziato) che offre: sostegno al reddito di 750 euro per i lavoratori disoccupati; sostegno di 2.250 euro per maternità non coperte da indennità Inps; tutela sanitaria per lavoratore e suoi familiari entro il 3° grado a copertura integrale dei ticket, delle spese odontoiatriche e degli interventi chirurgici; tutela infortuni con indennità integrativa a quella Inail che copre il lavoratore fino a 180 giorni oltre il termine della missione; contributo di 100 euro mensili per asilo nido riconosciuto alla lavoratrice; accesso al credito fino a 10.000 euro con prestiti senza garanzie e con interessi in parte coperti dalla bilateralità; previdenza integrativa.
- Produce la "stabilizzazione" dei percorsi lavorativi: sono state incentivate le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori in somministrazione da parte delle stesse ApL: ad oggi i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato sono in tutto più di 12.000. Ai lavoratori di cui sopra vanno aggiunti quelli "stabilizzati" direttamente dall'utilizzatore.

Oggi il contratto di somministrazione è lo strumento principe che permette alle imprese più efficienti di rispondere ai primi segnali di ripresa, anche in condizioni di visibilità di breve periodo.

L'implementazione dei servizi al lavoro secondo le logiche richiamate in questo documento avrebbe quindi anche il pregio, utilizzando nelle Politiche attive la somministrazione come efficace leva di *placement*, di portare questo istituto a superare quell'1% di incidenza sul mercato italiano che è meno della metà della presenza che le Agenzie realizzano in Francia, Germania e Olanda.

D'altra parte le Agenzie per il lavoro si pongono ai nastri di partenza come uno dei *partner* più efficienti in assoluto delle strutture pubbliche: gli ultimi dati (luglio 2014) a disposizione su una misura di politica attiva di grande rilievo qual è la **Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia** mostrano che su 34.282 doti assegnate circa 10.000 sono andate alle Agenzie per il Lavoro.

Nella "*Top ten*" dei soggetti accreditati più "performanti" per numero di persone avviate al lavoro 7 sono Agenzie (che coprono i primi 7 posti) che hanno avviato 10.030 persone su 11.447. Per quanto riguarda invece le prese in carico la "Top ten" vede 4 Agenzie ai primi quattro posti (con 12.361 persone prese in carico su 18.482) e 6 sul totale (con 14.161 persone prese in carico)⁹.

La situazione non muta se guardiamo alla **Garanzia Giovani** dove su circa 6.500 occasioni di lavoro totali, più di 6.000 sono state offerte dalle Agenzie per il Lavoro. Parallelamente su circa 9.500 posti di lavoro, circa 8.800 sono stati assegnati grazie alle Agenzie per il Lavoro.

Va sottolineato il fatto che queste ottime *performance* complessive sono state conseguite sebbene in alcune Regioni regole di accreditamento barocche abbiano costretto le Agenzie per il Lavoro - che pure sono tutte titolari di una autorizzazione di livello nazionale - entro vincoli formalistici che hanno prodotto o risultati frustranti o la rinuncia a partecipare alle misure stesse¹⁰.

⁹ Fonte Regione Lombardia Monitoraggio sintetico Dote Unica Lavoro.

¹⁰ Paradigmatico il caso del Friuli Venezia Giulia. Un esempio di regole che rendono impossibile alle Agenzie di farsi coinvolgere in una politica pubblica finalizzata all'occupazione: in questo caso la Regione, a differenza del Legislatore nazionale, non ha ritenuto che il contratto di somministrazione avesse il medesimo valore delle altre tipologie di contratto di subordinazione a tempo determinato. Per questo motivo non ne ha riconosciuto l'uso menomando le Agenzie, che non hanno partecipato alla misura, del loro principale strumento di ricollocazione.

* * *

Le Agenzie per il Lavoro sono pronte a offrire il loro contributo per costruire una rete di servizi capace di rispondere ai nuovi bisogni del cittadino e delle imprese, i due potenziali utenti dei servizi per il lavoro.

Analizzare il problema dalla parte del cittadino e dell'impresa significa ragionare in termini di accessibilità dei servizi, di professionalità necessarie, di capacità di risposta, di tempi e di risultati con una visione diversa da quella formale e burocratica del passato che ha generato modelli operativi funzionanti più sulla carta che nei fatti. Centrati più sul rispetto formale dei passaggi prescritti che sul risultato occupazionale da ottenere.

Va quindi ribadita, sul piano operativo, la subordinazione del diritto ad accedere alle politiche passive alla partecipazione a politiche attive, nonché l'effettiva sanzione di chi percepisce il sostegno al reddito e non segue i percorsi di inserimento lavorativo o non partecipa all'offerta formativa.

Contemporaneamente occorre dare **sistematicità** e **continuità** ad un sistema ancora sperimentale e divenuto troppo frammentario, fornire copertura a **tutti i cittadini in difficoltà**, rendere il sistema **trasparente** per i cittadini e **sostenibile per lo Stato**, incentivare l'**uscita dalla politica passiva** (e non semplicemente affiancare ad essa una politica attiva).

La riflessione sulla rete dei servizi al lavoro è oggi centrale per le Istituzioni e per la politica trattando **una materia delicata e fondamentale qual è il lavoro**: il Paese non può attardarsi oltre in discussioni che non siano strettamente legate alla valutazione del raggiungimento (o meno) dei risultati che le persone (i nostri giovani nel caso della Youth Guarantee) si attendono dallo Stato-Comunità, e a cui **hanno diritto**.

Le Agenzie per il Lavoro associate ad Assolavoro sono pronte a fare la loro parte.