

Piacenza, 8 maggio 2019

Università Cattolica del Sacro Cuore

Facoltà di Economia e Giurisprudenza

CONVEGNO

Le due anime del Reddito di cittadinanza

L'impianto normativo a sostegno dell'inserimento al lavoro dei beneficiari del Reddito di cittadinanza ed il potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro

di Pier Antonio Varesi

Ordinario di Diritto del lavoro

1. Introduzione

Nella legge sul Reddito di cittadinanza sono rinvenibili molte norme dedicate a sostenere l'inserimento al lavoro dei beneficiari del nuovo istituto. Cercherò, nel tempo concessomi, di illustrare sinteticamente tali misure.

Non posso però non allargare la mia riflessione ad un secondo filone tematico che si è sviluppato in corso d'opera e che ha assunto una sua autonomia nell'ambito della legge in esame: il potenziamento dei Centri per l'impiego e del sistema di politica attiva del lavoro. Le rilevanti novità legislative intervenute nel corso degli ultimi mesi ad opera dei due rami del Parlamento (in occasione della conversione in legge del d. l. n. 4/2019) a cui ha fatto seguito l'Intesa tra Stato e Regioni del 17 aprile u.s. sul "Piano straordinario per il potenziamento dei Centri per l'impiego e delle

politiche attive del lavoro”, richiedono almeno qualche battuta su come si va configurando il sistema nazionale di politica del lavoro, quello delineato dal d. lgs. n. 150/2015 e rivisitato dalla legge n. 26/2019.

La mia relazione sarà dunque suddivisa in due parti. La prima dedicata alle misure per favorire l’occupazione dei beneficiari del RdC e la seconda dedicata al rafforzamento del sistema di politica attiva del lavoro al fine di offrire servizi ed interventi ai lavoratori ed alle imprese.

Parte prima

2. La promozione dell’occupazione dei beneficiari del “Reddito di cittadinanza”.

La parte della legge n. 26/2019 dedicata alla promozione al lavoro dei beneficiari del RDC (artt. 4-9) si sviluppa seguendo un impianto normativo già noto, basato sull’offerta di servizi per l’impiego nonché su incentivi alla assunzioni e su sostegni all’avvio di attività di lavoro autonomo o di impresa individuale, il tutto accompagnato da specifiche regole di condizionalità. Nell’insieme, ad una prima lettura, l’esito non appare molto dissimile da quanto la legislazione vigente prevede per altre forme di sostegno al reddito (si pensi a coloro che beneficiano della Cassa Integrazione o di indennità di disoccupazione – Naspi e Discoll).

Devo però richiamare l’attenzione sul fatto che, mentre il riconoscimento del sostegno al reddito ha una regolazione compiuta ed è già nel pieno della sua operatività, la parte sull’inserimento al lavoro è in punti importanti rinviata a provvedimenti amministrativi ancora da assumere (la regolazione del Patto di lavoro, le modalità di raccordo con i servizi sociali, modalità operative ed ammontare dell’assegno di ricollocazione, l’avvio della piattaforma informatica, ecc.). **Quindi, su questo secondo fronte il quadro è meno definito; ricorda un cantiere destinato alla costruzione di un edificio di cui, al momento, si conosce il disegno mentre le opere sono ancora in fase di prima e progressiva implementazione.**

Pertanto, nella relazione cercherò di ancorarmi ai pochi punti fermi.

- 2.1 Le procedure amministrative propedeutiche ai Servizi per favorire l’inserimento al lavoro.

L’offerta di “servizi per il lavoro” è preceduta da un percorso amministrativo largamente collaudato: il lavoratore deve rilasciare la Dichiarazione di immediata disponibilità (DID) a cui fa seguito il Patto di servizio (ridenominato **Patto per il lavoro**) mediante il quale il lavoratore dichiara di aderire al percorso **personalizzato di accompagnamento all’inserimento lavorativo ed all’inclusione sociale**. Rispetto a quanto previsto dal d. lgs. n. 150/2015 va segnalato che, in armonia con il fatto che “il RDC è riconosciuto ai nuclei familiari”, questi obblighi riguardano tutti i componenti maggiorenni del nucleo familiare (tranne gli esclusi e gli esonerati e cioè: i beneficiari della Pensione di cittadinanza, i titolari di pensione diretta o comunque di età superiore ai 65 anni, i componenti del nucleo familiare con disabilità i componenti con carichi di cura ove siano presenti in famiglia minori di tre anni, disabili gravi o persone non autosufficienti).

E’ una fase in cui il Centro per l’impiego è chiamato ad un ruolo impegnativo, anche se non esercitato in via esclusiva:

- 2.1.1 il beneficiario del RDC è tenuto alla DID, che potrà essere resa sia presso il Centro per l’impiego sia tramite un’apposita piattaforma digitale, entro 30 giorni dal riconoscimento del RDC.

- 2.1.2. Nei 30 giorni successivi il Centro per l’impiego convocherà il richiedente il RDC, al fine di:

- valutare il possibile coinvolgimento nelle azioni di politica attiva del lavoro del richiedente e dei componenti il nucleo familiare (come si è detto, alcuni di essi potrebbero però risultare esclusi da questo obbligo);

- raccogliere la DID da parte di tutti i componenti “obbligati” del nucleo familiare (cioè quelli non esclusi o non esonerati dagli obblighi).

2.1.3. Si noti, inoltre, che è previsto un’azione di screening, ad opera del CPI, per individuare ulteriori i soggetti, pur non rientranti tra gli esclusi o tra gli esonerati, che comunque vengono sottratti ai percorsi di politica attiva del lavoro: nel caso in cui il Centro per l’impiego ravvisi che nel nucleo familiare del beneficiario siano presenti particolari criticità in relazione alle quali sia difficoltoso l’avvio di un percorso di inserimento al lavoro, mediante la piattaforma digitale invia il

richiedente ai servizi comunali competenti per il contrasto alla povertà (N.B. le condizioni di criticità che rilevano saranno definite in sede di Conferenza Unificata Stato, Regioni ed enti locali).

2.1.4. Presso il Centro per l'impiego o (nelle Regioni che lo consentono, tra cui, ad esempio, la Lombardia) presso soggetti accreditati, tutti i componenti il nucleo familiare "obbligati" stipuleranno il **Patto per il lavoro** (che, come detto, altro non è che il Patto di servizio a tutti noto) in cui sono elencati dettagliatamente gli impegni assunti alla ricerca attiva di lavoro (dalla registrazione nell'apposita piattaforma digitale, al tenuta del diario settimanale delle attività svolte) ed a tenere un comportamento cooperativo rispetto alle attività formative, orientative e di promozione al lavoro, anche per l'auto-imprenditorialità, ivi previste.

2.2. Patto di lavoro e obblighi del lavoratore (la condizionalità).

Come ormai tradizione nella legislazione in materia di sostegni al reddito, il beneficio è condizionato al rispetto di impegni e di atteggiamenti cooperativi al processo di inserimento/reinserimento al lavoro. **I commi 8 e 9 dell'art. 4 ed il quinto comma dell'art. 7 elencano minuziosamente (e persino con ripetizioni) le inadempienze che possono portare alla decadenza dal RDC.**

Invero sono poche le novità di ordine sistematico rispetto a quanto previsto dall'art. 21 del d. lgs. n. 150/2015. Sono sicuramente in continuità gli obblighi di partecipare ad attività di orientamento, formazione e ricerca di lavoro. Segnalo però alcune variazioni sul tema che assumono rilievo e meritano di essere segnalate:

- la rivisitazione della disciplina dell'offerta congrua di lavoro con l'introduzione di due innovazioni rispetto al D.M. 10 aprile 2018¹: è

¹ Il D.M. 10 aprile 2018 indica alcuni requisiti che devono ricorrere contestualmente affinché l'offerta sia considerata "congrua":

sanzionato il rifiuto di almeno una di tre offerte di lavoro congrue; inoltre la disciplina dell'offerta congrua è rivista in senso restrittivo, sia per quanto riguarda la distanza del luogo di lavoro dal domicilio del lavoratore, sia per quanto riguarda la differenza tra la retribuzione offerta ed il RDC percepito, (la prima deve essere almeno del 10%, e non del 20%, superiore al secondo);

- infine, la legge implementa una interessante forma di "restituzione alla Comunità" del sostegno al reddito erogato: è prevista l'attivazione di progetti utili alla collettività predisposti dai Comuni ed è richiesta (pena sanzioni) l'adesione dei beneficiari del RDC per un numero di ore settimanali non inferiore ad 8 (elevabile fino ad un massimo di 16 ore complessive settimanali di comune accordo).

2.3 Gli strumenti di politica attiva per favorire l'inserimento al lavoro

Possiamo raggruppare i diversi interventi previsti in 4 filoni:

- **Incentivi per assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.**

a) l'offerta deve essere riferita ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato oppure a tempo determinato o, ancora, di somministrazione di durata non inferiore a tre mesi;

b) l'offerta deve essere riferita ad un rapporto di lavoro a tempo pieno o con un orario di lavoro non inferiore all'80% di quello dell'ultimo contratto di lavoro;

c) la retribuzione non deve essere inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015. Attenzione però. Per i soggetti che non siano meramente in stato di disoccupazione ma siano anche beneficiari di sostegni al reddito è considerata "congrua" l'offerta di lavoro che preveda una retribuzione (al netto dei contributi a carico del lavoratore) superiore almeno del 20% all'indennità percepita nell'ultimo mese precedente la proposta di lavoro (senza considerare l'eventuale integrazione a carico dei Fondi di solidarietà di cui al d. lgs. n. 148/2015);

d) la distanza del luogo di lavoro offerto dal domicilio del lavoratore ed i tempi di trasferimento necessari per raggiungere il luogo di lavoro non devono superare alcune soglie. Le regole sono diversificate in relazione alla durata del periodo in stato di disoccupazione (fino a 12 mesi si considera congrua l'offerta di lavoro entro 50 chilometri dal domicilio del lavoratore o comunque quando è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici; per i soggetti in stato di disoccupazione da oltre 12 mesi i parametri sono ampliati fino a 80 chilometri e con località mediamente raggiungibile in 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici. Nell'ipotesi in cui il luogo di lavoro non sia raggiungibile mediante mezzi pubblici. In tal caso le distanze sopra indicate sono ridotte del 30% e quindi sono ridotte, rispettivamente, a 35 e 56 chilometri).

L'incentivo, riconosciuto mediante sgravio contributivo, è pari a all'importo mensile del RDC goduto dal lavoratore e moltiplicato per il numero dei mesi residui di beneficio (cioè si sottraggono ai 18 mesi di RDC quelli già goduti). Si noti che questo incentivo è cumulabile con gli sgravi contributivi (pari al 100% dei contributi dovuti) già previsti nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna per favorire l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto trentacinque anni di età, ovvero di soggetti di almeno trentacinque anni di età privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Ne consegue che se al Nord gli incentivi appaiono interessanti, al SUD l'assunzione di beneficiari del RDC è ancor più fortemente sostenuta.

E' evidente che, ovunque, il datore di lavoro massimizza l'incentivo se assume un beneficiario del RDC con molti carichi familiari e che è all'inizio del godimento del RDC. Il vantaggio è decisamente più consistente se l'assunzione avviene nel SUD del Paese.

L'incentivo è riconosciuto solo se il datore di lavoro realizza un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. L'incentivo va restituito in caso di licenziamento del lavoratore nei 36 mesi successivi all'assunzione (salvo che il licenziamento sia avvenuto per giusta causa o giustificato motivo).

- **Incentivi per avvio di attività di lavoro autonomo, di impresa individuale o di società cooperativa.**

Il beneficiario del RDC che avvii tali attività entri i primi 12 mesi di fruizione del RDC ha diritto ad un beneficio addizionale pari a 6 mensilità di RDC nei limiti di 780 Euro mensili (cioè a 4680 Euro).

- **Assegno di ricollocazione.**

L'assegno di ricollocazione l'ADR sembrava destinato a divenire "lo strumento" di politica attiva del lavoro offerto a tutti i cittadini in difficoltà occupazionale o economica beneficiari di sostegno al reddito; ora l'ambito di applicazione viene significativamente modificato e circoscritto. D'ora in avanti **l'ADR sarà riservato ai percettori del RDC (ed ai lavoratori collocati in CIGS) e non sarà più utilizzabile dai lavoratori disoccupati beneficiari di NASPI.** Tutti i beneficiari del RDC riceveranno dall'ANPAL l'assegno ed entro 30 giorni dovranno scegliere il soggetto erogatore del servizio di assistenza intensiva.

Il servizio ha una durata di sei mesi prorogabile di ulteriori sei mesi.

Come è noto, l'AdR si sostanzia in un voucher finalizzato all'acquisto di servizi di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro. La sua attivazione provoca la sospensione del patto di servizio/patto per il lavoro. Come un qualunque voucher, dà titolo ad acquistare determinati servizi; nel caso in esame quelli ritenuti utili a supportare il percorso di ricollocazione del lavoratore. Il valore del voucher è graduato in relazione al profilo personale di occupabilità (più il lavoratore è valutato lontano dal mercato del lavoro e maggiore è il valore del voucher). Inoltre, il beneficiario può scegliere il soggetto da cui acquistare i servizi, rivolgendosi, indifferentemente, ad una Centro per l'impiego oppure ad una soggetto accreditato ai servizi per il lavoro.

Sull'efficacia dell'ADR la prudenza è d'obbligo non solo per il grave insuccesso della sperimentazione condotta dall'ANPAL nel 2017 ma anche perché mancano ancora elementi importanti di regolazione di questo istituto: infatti **la definizione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno è**

rinvia ad una delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Anpal. Preme soprattutto sottolineare che, se si vuole scongiurare la ripetizione della fallimentare esperienza del 2017, **occorre riequilibrare il rapporto tra remunerazione dei servizi a processo e remunerazione dei servizi a risultato.**

- **Patto di formazione.**

Gli Enti di formazione accreditati (o i Fondi interprofessionali per la formazione continua) possono stipulare presso i Centri per l'impiego (e presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ove previsto da leggi regionali) un Patto di formazione con il quale garantiscono un percorso formativo o di riqualificazione professionale sulla base di indirizzi definiti in sede di Conferenza Stato-Regioni. Se, a esito del percorso formativo, il lavoratore ottiene un'assunzione a tempo pieno ed a tempo indeterminato con mansioni coerenti con il profilo formativo acquisito, al datore di lavoro spetta uno sgravio contributivo pari alla metà dell'importo del RDC per un periodo pari alla differenza tra 18 mesi e le mensilità già godute. La restante metà dell'importo mensile per un massimo di 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità è riconosciuta all'Ente di formazione (sotto forma di sgravio contributivo).

Esempio di lavoratore che ha già goduto di 6 mesi di RDC e che percepisce 600 euro: 12 mensilità residue per 300 euro= Euro 3.600 per il datore di lavoro e Euro 3.600 per l'Ente di formazione.

-Ruolo dei Fondi Interprofessionali.

Consapevole della difficoltà economiche che incontrano gli Enti di formazione nel realizzare i percorsi formativi sopra indicati (le risorse appaiono, infatti, esigue), il legislatore consente ai Fondi interprofessionali per la formazione continua di

destinare una quota delle risorse a loro disposizione al finanziamento di percorsi formativi rivolti ai beneficiari del RDC. Ciò consentirebbe l'organizzazione di percorsi formativi sufficientemente robusti (per durata e qualità) in quanto l'Ente di formazione potrebbe far fronte ai maggiori costi sommando il beneficio derivante dallo sgravio contributivo con il sostegno finanziario del Fondo.

2 Considerazioni conclusive relative alla parte prima.

In sede di conclusioni possiamo affermare che il segmento (più o meno ampio) di beneficiari del RDC considerato "occupabile" è sostenuto da **significantive misure** di sostegno all'inserimento al lavoro.

Alcuni servizi al lavoro sono certi (v. l'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE); altri sono possibili ma non certi (v. il PATTO DI FORMAZIONE).

Abbiamo visto, inoltre, i **CONSISTENTI INCENTIVI ECONOMICI** che il lavoratore porta in dote al datore di lavoro che lo assume con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

E' a queste misure che il legislatore affida il successo occupazionale della legge. E queste speranze paiono fondate:

- **se, mediante l'erogazione di servizi, si colma il divario di competenze rispetto a quelle ricercate dall'azienda (ma sul punto diventa fondamentale assicurare un'adeguata remunerazione al soggetto accreditato che prende in carico il lavoratore nell'assegno di ricollocazione o all'ente di formazione che prende in carico il lavoratore nel Patto di formazione);**
- **se, mediante gli incentivi, si riesce ad annullare il divario rispetto al costo del lavoro che il datore ritiene sopportabile (vincendo però la diffusa resistenza nei confronti di contratti di lavoro ritenuti "impegnativi").**

Considerata la rilevante quota di beneficiari del RDC tra i 40 ed i 67 anni, l'esito positivo potrebbe essere più facilmente raggiunto nei casi in cui la politica attiva riuscisse a sommare i due benefici, rendendo appetibile il lavoratore (anziano e presumibilmente bisognoso di aggiornamento o di riqualificazione) mediante la formazione e mediante l'abbattimento del costo del lavoro grazie agli incentivi economici (in altre parole ove il sistema di servizi per l'impiego riuscisse ad offrire all'impresa lavoratori con le competenze richieste ed a basso costo).

Ciò detto, non v'è dubbio che la parte più gracile dell'intervento di politica attiva del lavoro ipotizzato dal legislatore sia da rinvenirsi nella tradizionale difficoltà dei Centri per l'impiego di intercettare la domanda delle imprese relativa a posti vacanti (visto sotto questo profilo l'acceso dibattito sulle "tre offerte" di lavoro congrue appare del tutto irrealistico).

La sfida che si profila per il sistema di servizi per l'impiego non è dunque limitata alla capacità di offrire servizi di accompagnamento e formazione ai lavoratori ma anche quella di strutturare rapporti solidi con le imprese al fine di conoscere i posti vacanti e candidarsi, certo senza nostalgie monopoliste, a soddisfare i bisogni di competenze aziendali.

Emerge dunque l'esigenza di andare oltre le esigenze contingenti poste in evidenza dal RDC e di dedicare attenzione sulla costruzione del sistema di nazionale di politica attiva del lavoro.

Parte seconda

3 Il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro

Il 17 aprile u.s., in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, è stata raggiunta una fondamentale Intesa per lo sviluppo del sistema nazionale di politica attiva del lavoro, quello disegnato dal d. lgs. n. 150/2015 e, dopo quasi quattro anni, ancora in attesa di compiuta attuazione.

L'Intesa, richiesta dall'art. 12, c. 3, del d.l. n. 4/2019 conv. dalla legge n. 26/2019 (la legge che disciplina il Reddito di cittadinanza), riguarda il Piano straordinario per il "potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro", Piano di durata triennale, aggiornabile annualmente.

Va dunque preso atto che, nell'ambito della normativa sul "Reddito di cittadinanza", hanno assunto un rilievo crescente le disposizioni riguardanti il sistema di politica attiva del lavoro. Il legislatore indica espressamente finalità che vanno oltre l'attuazione del Reddito di cittadinanza e che investono un campo ben più vasto: il Piano è previsto infatti "al fine di rafforzare le politiche attive del lavoro e di garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia". Il Piano si configura, quindi, come un'ulteriore ed importante tappa nel processo concertato di costruzione del sistema nazionale di politica attiva del lavoro.

Possiamo dunque affermare che questa parte della legge n. 26/2019 (ed in specie i commi 3, 3 bis e 3 ter dell'art. 12), frutto di un fitto dialogo tra Stato e Regioni, ha acquisito una sua evidente autonomia nell'economia complessiva del provvedimento. L'affermazione è confermata dall'esame dei contenuti dell'Intesa che, non a caso, si apre con il riconoscimento "dell'importanza centrale dei servizi per l'impiego, che costituiscono l'infrastruttura primaria del mercato del lavoro e svolgono fondamentali compiti di rilievo istituzionale per l'integrazione attiva delle persone".

Il Piano straordinario si articola in 9 paragrafi che definiscono puntualmente le azioni di sistema e di assistenza tecnica poste in capo all'amministrazione centrale (Ministero del lavoro, Anpal, Anpal servizi) nonché il riparto tra le Regioni delle

risorse destinate all'assunzione di personale ed al potenziamento anche infrastrutturale dei Centri per l'impiego.

Certamente uno dei nodi politici più delicati del documento è rinvenibile nella regolazione degli interventi da parte dello Stato sui territori regionali in materia di assistenza tecnica. L'Intesa sul punto è stata raggiunta mediante un emendamento al testo originario: **la formula finale prevede che “qualunque intervento effettuato sul territorio regionale in materia di assistenza tecnica sarà preventivamente concordato con le Regioni, secondo le modalità definite dal Piano”.**

In tal modo si è inteso riaffermare in forma inequivoca che l'intervento statale ha natura sussidiaria.

Nell'ambito del Piano straordinario si stagliano per importanza gli impegni assunti dallo Stato per finanziare, pur gradualmente, l'assunzione da parte delle Regioni, a decorrere dagli anni 2020 e 2021, di un **contingente di personale da assegnare ai Centri per l'impiego fino ad 11.600 unità.**

Più precisamente:

- a) è prevista l'assunzione da parte delle Regioni **fino a 4.000 unità** di personale secondo quanto previsto dall'art.1, c. 258 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- b) è previsto inoltre che le Regioni, le Province autonome, le Agenzie e gli Enti regionali, o le Province e le Citta' metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale, siano autorizzate “ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, **a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato**, di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21 dicembre 2017”; quindi, **complessivamente, 7600 unità di lavoro di cui 6.000 nuovi addetti più 1.600 unità da stabilizzare.**

L'Intesa specifica che il personale di cui al punto a) è destinato ad erogare servizi rivolti a tutti i soggetti utenti dei Centri per l'impiego (e non solo ai beneficiari del Reddito di cittadinanza). E' questa disposizione ad offrire una interessante chiave di lettura dell'Intesa: benché le misure a sostegno dei Centri per l'impiego siano state concepite inizialmente in funzione meramente ancillare rispetto al Reddito di cittadinanza (più precisamente a sostegno dell'inserimento al lavoro dei beneficiari di tale Reddito), la formulazione finale della legge n. 26/2019 e l'Intesa in esame testimoniano di un percorso condiviso da Stato e Regioni volto ad affrontare un nodo strutturale del nostro sistema pubblico di politica attiva del lavoro: la carenza di personale dei Centri per l'impiego (carenza del tutto evidente se si paragonano i poco più di 8.000 addetti ai Centri per l'impiego censiti dall'Anpal, con gli oltre 50.000 operatori dell'Agenzia francese "Pole-emploi" e con gli oltre 100.00 funzionari dell'Agenzia federale tedesca). Il "potenziamento" non è quindi finalizzato in via esclusiva alla gestione del Reddito di cittadinanza.

In aggiunta alle misure sul personale, sono previste anche risorse destinate anche al potenziamento delle infrastrutture (sedi, attrezzature, spese di funzionamento) dei Centri per l'impiego.

Nell'immediato il rafforzamento dei Centri per l'impiego è affidato ad azioni di assistenza tecnica poste in essere da Anpal Servizi e dalla messa a disposizione, sempre ad opera di Anpal Servizi, di 3.000 operatori (c.d. navigator) ripartiti su tutto il territorio nazionale. Questi operatori, contrattualizzati da Anpal Servizi, saranno addetti a servizi non sostitutivi delle funzioni dei Centri per l'impiego; più precisamente il loro compito sarà di assicurare il corretto avvio del Reddito di cittadinanza per la parte in cui esso avrà un impatto operativo sui centri per l'impiego.

L'Intesa indica la ripartizione (provincia per provincia) dei c.d. navigator sull'intero territorio nazionale e, soprattutto, specifica le modalità con cui verranno formati i nuovi operatori di Anpal Servizi destinati alle attività di assistenza tecnica sul territorio. In proposito sorprende che il percorso di formazione (di durata semestrale ed articolato mediante un 20% di lezioni frontali, un altro 20% di formazione on-line ed il restante 60% di formazione on the job) sia affidato in esclusiva ad Anpal Servizi (forse le Regioni potrebbero apportare un utile contributo nella preparazione di personale che verrà immesso nei loro Centri per l'impiego).

Il Piano straordinario non si limita ad affrontare le carenze negli organici e nelle strutture. Il paragrafo n. 5 è dedicato infatti agli “**Standard dei servizi**”. In verità, sul punto le parti si limitano a rinviare al recente documento tecnico condiviso in sede di Comitato Politiche Attive del 5 dicembre 2018, impegnandosi “a completare e concludere il percorso di adozione degli Standard”.

5. Considerazioni conclusive relative alla parte seconda.

Come è noto, può capitare che un provvedimento nasca con obiettivi circoscritti e poi, a seguito del confronto tra le forze politiche e sociali e del dibattito parlamentare, veda significativamente ampliati i propri confini.

Così è avvenuto per la parte sulle politiche attive del lavoro nella legge che disciplina il Reddito di cittadinanza: nata in funzione “ancillare”, quasi come contropartita politica rispetto a misure che ad alcuni apparivano caratterizzate troppo in senso assistenziale.

La lettura del d. l. n. 4/2019 conv. dalla l. n. 26/2019 ci consegna un provvedimento che mostra grande attenzione non solo alla promozione al lavoro dei beneficiari del RDC ma anche alla costruzione di un sistema nazionale di politica attiva del lavoro che sia in grado di un’offerta qualificata di servizi al lavoro a tutti i cittadini che si trovano a fronteggiare difficoltà occupazionali.