Le associazioni datoriali come intermediarie del mercato del lavoro: il caso Job Talent

di Andrea Chiriatti, Eleonora Paganini

Tag: *#politicheattive #mercatodellavoro #serviziallavoro #associazionidatoriali*

Il crescente interesse maturato dalle associazioni datoriali circa il proprio **ruolo di attore e intermediario dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro** è l'esito dell'evoluzione che sta attraversando il mondo del lavoro in questi anni, nonché della sempre maggiore attenzione che il legislatore, sia a livello nazionale, che regionale, ha maturato in tema di politiche attive del lavoro.

In realtà, **il primo riconoscimento**, da parte del legislatore, **di tale ruolo attribuito alle associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro**, si rinviene nel **decreto legislativo n. 276/2003,** che all'art. 6, comma 1, ha previsto un elenco di soggetti, tra i quali "*le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate"* per i quali configura un regime particolare di autorizzazione allo svolgimento dell'attività di intermediazione nel mercato del lavoro, così come definita dallo stesso d.lgs. n. 276/2003 all'art. 2 comma 1 lett. b).

Lo scarso interesse delle organizzazioni datoriali all'esercizio di tale facoltà, nell'arco del decennio successivo alla legge Biagi, è certamente ricollegabile a **una caratterizzazione esclusivamente passiva delle politiche del lavoro.** Basti ricordare l'introduzione della cassa integrazione guadagni in deroga, istituita dapprima tramite la legge Finanziaria 2009 e poi resa strutturale da successivi rifinanziamenti annuali e disciplinata tramite di Accordi Quadro sottoscritti dalle singole Regioni e le Parti Sociali a livello locale.

La cassa integrazione in deroga, strumento omnibus di sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro, ha così rappresentato la prova più tangibile della volontà del legislatore di porre la propria attenzione in maniera esclusiva sulla **tutela del singolo posto di lavoro**, valutando, invece, come poco percorribile sia la ricollocazione dei lavoratori beneficiari degli strumenti di sostegno al reddito, che la creazione di nuove attività d'impresa in grado di garantire la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Dapprima con la legge n. 92/2012, che ha posto le basi, **e successivamente con il recente d.lgs. n. 150/2015**, la prospettiva del legislatore si è distinta per **un essenziale cambio di rotta**, orientato adesso verso il **progressivo superamento della cassa integrazione in deroga**, abbinata alla **costruzione di un sistema di politiche attive** finalizzato al trasferimento delle tutele dal posto di lavoro al mercato del lavoro, in una prospettiva di

crescente presidio delle transizioni occupazionali.

All'interno di tale arco temporale si inserisce l'esperienza peculiare compiuta da **Regione Lombardia**, che già con la **legge regionale 22/2006** ha costituito un sistema regionale di politiche del lavoro fondato sul principio del coinvolgimento diretto degli operatori privati nel mercato del lavoro, mediante **un sistema di accreditamento** degli operatori, sia pubblici che privati, ai servizi al lavoro e alla formazione.

Il frutto più distinguibile del modello lombardo di politiche del lavoro è certamente **il sistema della "Dote"**, nato del 2007, con il quale Regione Lombardia ha strutturato un impianto caratterizzato da standard di costi e di servizio, centrato sui bisogni della persona portatrice appunto di una "dote", in virtù della quale è in grado di accedere a servizi qualificati sia formativi, che di supporto alla ricerca di lavoro ed alla ricollocazione.

Per concludere il percorso ricostruttivo, il ruolo dei soggetti privati, quali attori e facilitatori dell'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, è stato da ultimo novellato dal **d.lgs. n. 150/2015**, che, richiamando la lungimirante previsione della "legge Biagi", **individua una rete di servizi per le politiche del lavoro**, costituita da soggetti pubblici e privati, tra cui appunto le organizzazioni datoriali.

A tal proposito, l'art. 1 c. 2 lett. e) del dlg.150/2015 annovera nella rete dei servizi al lavoro **i soggetti autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 276/03**, ed in tal modo include - di fatto **– anche le organizzazioni datoriali** - sebbene non le citi letteralmente - così come, invece, viene espressamente previsto dall'art. 6 c.1 lett. d) del 276/2003. Nello specifico, per quanto in questa sede maggiormente rileva, il d.lgs. 150/2015 ha disposto (con l'art. 12, comma 4) l'introduzione del **comma 5-bis all'art. 6 del d.lgs. 276/03**, ampliando così il novero delle attività, collegate all'intermediazione domanda - offerta di lavoro, a cui sono autorizzate le associazioni datoriali.

Oltre a ciò, si tenga presente che **le associazioni datoriali operano nella rete dei servizi al lavoro anche mediante i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12 d.lgs. 150/2015** (che rinvia al regime degli accreditamenti disciplinato all'art. 7 d.lgs. 276/03), ad esse collegati. Un esempio in tal senso è proprio E.L.F.I., Ente Lombardo per la formazione d'impresa, ente accreditato ai servizi al lavoro di Confartigianato Lombardia.

Non è un caso, quindi, che il combinato disposto dello spostamento del baricentro delle politiche del lavoro nazionali, da quelle passive a quelle attive, e del sistema di politiche del lavoro costruito da Regione Lombardia, abbia spinto un'organizzazione datoriale come Confartigianato Lombardia ed il suo ente accreditato ai servizi al lavoro (E.L.F.I: Ente Lombardo per la Formazione d'Impresa) ad ideare e costruire **un vero e proprio *hub* di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, tramite la realizzazione di un portale: Job Talent** (http://www.job-talent.it/). Il portale è dedicato a diverse attività, tra le quali la registrazione e profilazione di chiunque sia in cerca di lavoro o voglia avviare un'attività imprenditoriale; alla creazione di percorsi di alternanza scuola - lavoro per le scuole e le aziende; e ovviamente alla ricerca di profili professionali qualificati e di giovani da inserire in azienda, nonché alla strutturazione di percorsi di formazione continua.

Attraverso il **coinvolgimento diretto di tutte le quattordici associazioni territoriali**

lombarde di Confartigianato (direttamente incaricate della gestione dei rapporti con i soggetti beneficiari), **e dei loro 157 sportelli d'impresa** presenti sul territorio lombardo, è stata così costituita **una rete di gestione ed erogazione di servizi al lavoro**, finalizzata all'offerta di un paniere di servizi in grado di rispondere alle diverse esigenze degli attori del mercato del lavoro.

Da sottolineare, a riguardo, **il sondaggio condotto il mese scorso dall'Osservatorio sulle micro e piccole imprese di Confartigianato Lombardia che, su un campione di oltre 1000 imprese intervistate, ha riscontrato come il 43% circa di queste abbia già partecipato a programmi di alternanza scuola-lavoro,** sostenendo la necessità di tali percorsi sia per far conoscere al mondo della scuola le esigenze dell'impresa (oltre il 50%), che come strumento per completare i percorsi formativi e favorire l'orientamento degli studenti sul mercato del lavoro (oltre il 40%). **Altro dato rilevante è quello relativo al numero di imprese interessate ad avviare percorsi di alternanza nei prossimi sei mesi (il 56% circa delle oltre 1000 intervistate).**

A quattordici anni dalla "legge Biagi", l'ineludibilità di **un presidio da parte delle associazioni datoriali,** quale attore dei servizi al lavoro, va ricercata in alcune evidenze che è utile sottolineare.
In primo luogo, il tessuto produttivo rappresentato da Confartigianato Lombardia, caratterizzato da imprese micro, piccole e medie **necessita sempre più di personale qualificato.** Vi sono alcune professionalità oramai molto difficili da reperire sul mercato del lavoro, quali, ad esempio, alcune categorie di operai specializzati, per la ricerca delle quali vi è l'esigenza di affidarsi ad operatori professionalizzati, più che al canonico passaparola.
In secondo luogo, il mercato del lavoro, sempre più caratterizzato da transizioni occupazionali, richiede la presenza di **operatori in grado di riqualificare i disoccupati e renderli occupabili** nel minor tempo possibile, anche per imprese micro, piccole e medie in grado di offrire opportuni sbocchi occupazionali. Non dimentichiamo che, ad oggi, agli enti accreditati si rivolge anche la sfida della sperimentazione dell'assegno di ricollocazione, che ha preso ufficialmente avvio il 27 febbraio u.s.
Inoltre, le grandi questioni **"Neet" e "disoccupazione giovanile" necessitano un approccio sistemico,** in grado di sviluppare percorsi di alternanza scuola/lavoro e di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, costruiti attraverso l'incrocio dei bisogni delle imprese - spesso in cerca di ricambio generazionale - e dei giovani stessi, attraverso adeguati e qualificati servizi informativi e di orientamento.
Infine, l'ideazione e lo sviluppo di una rete di operatori per i servizi al lavoro significa, oggi, mettere un tassello in più nella direzione dello **sviluppo locale**, raggiungibile solo attraverso buone politiche attive, intese come la promozione e il sostegno al **lavoro individuale e collettivo**, attraverso iniziative per la **creazione di nuove attività e posti di lavoro** e per la **creazione di imprese capaci a loro volta di generare occupazione.**

Andrea Chiriatti
Confartigianato Imprese Lombardia
@AChiriatti

Eleonora Paganini
Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo
@E_Paganini