



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 14

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

11^a COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

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

23^a seduta (pomeridiana): mercoledì 5 settembre 2018

Presidenza del presidente CATALFO

I N D I C E

Audizione di esperti, di rappresentanti della Compagnia di San Paolo e di AlmaLaurea

* PRESIDENTE	Pag. 3, 8, 15 e <i>passim</i>	ALBERT	Pag. 4, 25
FLORIS (FI-BP)	22, 32	* DIONIGI	8, 25, 29
PARENTE (PD)	23	* LEONE	12, 26, 30
PATRIARCA (PD)	24	* RIZZA	15, 31
PUGLIA (M5S)	22	* STORCHI	31
ROMAGNOLI (M5S)	22	* TIMOTEO	9, 25, 29

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-Partito Sardo d'Azione: L-SP-PSd'Az; 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 della Compagnia di San Paolo, il professor Ludovico Albert, presidente della Fondazione scuola, e la dottoressa Daniela Gulino, funzionaria; in rappresentanza di AlmaLaurea, il presidente, professor Ivano Dionigi, il direttore, professoressa Marina Timoteo, il responsabile dei sistemi informativi, ingegner Alberto Leone, la responsabile dell'ufficio di statistica, dottoressa Silvia Ghiselli, e, per l'ufficio stampa, la dottoressa Simona Storchi; interviene altresì il professor Roberto Rizza, docente di sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli studi di Bologna.

I lavori hanno inizio alle ore 15,05.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di esperti, di rappresentanti della Compagnia di San Paolo e di AlmaLaurea

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 antimeridiana di oggi.

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*, e Youtube 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 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 di esperti, di rappresentanti della Compagnia di San Paolo e di AlmaLaurea che ringrazio per aver accolto l'invito.

Saluto dunque e ringrazio per essere presenti, in rappresentanza della Compagnia di San Paolo il professor Ludovico Albert, presidente della Fondazione scuola, e la dottoressa Daniela Gulino, funzionaria; in rappresentanza di AlmaLaurea il presidente, professor Ivano Dionigi, il direttore, professoressa Marina Timoteo, il responsabile dei sistemi informativi, ingegner Alberto Leone, la responsabile dell'ufficio di statistica, dottoressa Silvia Ghiselli, e, per l'ufficio stampa, la dottoressa Simona Storchi; il professor Roberto Rizza, docente di sociologia dei processi economici e del lavoro dell'Università degli studi di Bologna.

Cedo dunque la parola al professor Albert.

ALBERT. Desidero innanzitutto ringraziare la Commissione per l'invito e descrivervi un'esperienza che abbiamo fatto in quest'ultimo anno, a Torino, che è stata gestita con risorse proprie dalla Compagnia di San Paolo, ma in collaborazione con l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) da una parte e con i centri per l'impiego dall'altra.

Tra gli obiettivi di questo intervento c'era, prima di tutto, quello di provare a lavorare sul tema dei *not (engaged) in education, employment or training* (NEET) nella fascia di età tra 15 e 29 anni, in particolare sui NEET più in difficoltà. Per lavorare su costoro, ovvero su quella categoria di NEET più lontana dalle politiche del lavoro e dunque più difficile da intercettare, il nostro obiettivo era quello di consolidare le competenze di un nucleo di agenzie per il lavoro *no profit* specializzate su questo aspetto. La convinzione da cui siamo partiti è, infatti, che la dorsale dei servizi per l'impiego in Italia sia costituita dai centri per l'impiego, che debbono essere rafforzati, intanto nelle loro strutture: penso all'importante collegamento con il sistema informativo del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, che può fornire informazioni sui giovani più in difficoltà nella scuola, o dell'INPS e così via; penso inoltre a un incremento delle professionalità che vi operano, sia in termini numerici sia in termini di distribuzione tra le varie sedi, per cercare di uniformare l'offerta di servizi su tutto il territorio nazionale.

Detto ciò, certamente in questi anni si sono consolidati un sistema e dei modelli di funzionamento dei centri per l'impiego molto differenziati da Regione a Regione (questo è un dato che ritengo molto problematico), che hanno anche dovuto far fronte alle necessità poste prima dalla crisi del 2008 e, oggi, dal grosso tema dei NEET, facendo spesso ricorso a risorse private. Si è quindi costruito e poi consolidato un ruolo dei centri per l'impiego, da un lato, più di «regia» del sistema rispetto alle risorse pubbliche, dall'altro, di garanzia che i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) siano effettivamente esigibili (anche se la definizione dei LEP resta un tema aperto) e, dall'altro ancora, di controllo delle politiche finanziate con le risorse pubbliche. Il problema che però si sono trovati ad affrontare, soprattutto sul tema dei NEET, è che il grosso di quei soggetti che agiscono nel mercato del lavoro (agenzie per il lavoro, agenzie di formazione professionale, patronati e così via) con i quali tali centri lavorano, fa fatica a intercettare i soggetti più difficili, cioè i NEET più radicati, ovvero quelli più lontani dal lavoro e che hanno dei livelli di istruzione più bassi. Ciò accade intanto perché essi non si recano ai centri per l'impiego – magari li contattano su Internet, ma poi fanno fatica a recarvisi fisicamente – e poi perché le agenzie per il lavoro operano sull'incrocio esplicito tra domanda e offerta. Molti soggetti però non si candidano e la loro domanda di lavoro, che definiamo implicita, e fatica a emergere. C'è dunque un tema relativo al fatto che i soggetti che oggi vengono utilizzati per aiutare i centri per l'impiego a garantire i diritti e i livelli essenziali delle prestazioni, funzionano poco. Ciò è accaduto in maniera evidente con riferi-

mento alla garanzia giovani, strumento che non è riuscito a coinvolgere i giovani. I giovani più in difficoltà hanno infatti fatto molta fatica ad essere toccati dalla garanzia giovani. Il lavoro che abbiamo fatto è stato quello di cercare di costruire le condizioni per cui dei soggetti, che da un lato erano accreditati per il lavoro, agissero insieme ad associazioni del terzo settore, ad agenzie di formazione professionale, imprese e così via, per dimostrare che è possibile prendere in carico dei giovani e portarli al lavoro.

Gli obiettivi successivi sono stati promuovere e sperimentare modalità di aggancio dei giovani e poi riuscire a seguirli in un percorso complesso. Infatti, anche allorquando una parte di questi giovani definisce il proprio piano di attività con un *case manager* del centro per l'impiego, poi non è detto che questo patto di servizio, come viene chiamato in gergo, segua effettivamente le sequenze programmate o sia possibile riprogrammarlo. L'obiettivo che avevamo riguardava i giovani di età compresa fra i 15 e i 29 anni della provincia di Torino, territorio nel quale agiamo. Per fare questo lavoro abbiamo costruito un profilo dei giovani. Intanto abbiamo condotto uno studio su un campione piuttosto vasto relativamente alla attività della *youth guarantee* di tre anni fa e alla fine abbiamo utilizzato sostanzialmente tre dati: la lontananza dal mercato del lavoro – cioè da quanto tempo non c'era più un'esperienza vera di lavoro – la lontananza dall'istruzione e, infine, il titolo di studio. I primi due dati sono quelli effettivamente significativi. Certamente ci sono altri elementi che possono essere considerati, quali ad esempio il reddito familiare o la composizione della famiglia, ma sono tutte situazioni che incidono meno di questi tre fattori. Inoltre, averne solo tre rende la vita più facile agli operatori e rende molto più trasparente il percorso, visto che le risorse sono ad essi collegate.

Abbiamo scelto di lavorare con delle associazioni temporanee di scopo (ATS), in cui naturalmente doveva essere capofila un soggetto accreditato per le politiche del lavoro, ma che – come ho detto – avesse al suo interno almeno un'associazione del terzo settore e un'agenzia formativa accreditata e imprese o associazioni di impresa (erano presenti la CNA e la Confcooperative, fra gli altri). Le risorse che abbiamo messo a disposizione e quelle su cui facciamo la valutazione, rappresentate nel grafico che vedete dal quadratino rosso, ammontano, per la prima fase di questo progetto, a poco meno di 2,4 milioni di euro. Oggi stiamo ragionando su una nuova fase biennale e le risorse che la compagnia ha stanziato ammontano a circa 4,5 milioni. Il meccanismo che abbiamo utilizzato per lavorare con quelle ATS è stato a risultato secco: definiti i profili di lontananza dall'occupazione, gli è stato attribuito un peso economico diverso e naturalmente più rilevante per quelli che rientrano in quello che definiamo «profilo 1», cioè i casi più difficili, e a scalare rispetto agli altri profili. Si è inoltre tenuto conto se il contratto di lavoro fosse inferiore ai 12 mesi, da quattro a 12 mesi o invece a tempo indeterminato. È stata una scelta non banale, perché per abitudine, su attività di questo genere e soprattutto quando si ha a che fare con soggetti che sono com-

pleSSI dal punto di vista anche sociale, la retribuzione è principalmente a processo e non a risultato. Pensiamo che questa sia una scelta di fondo, sulla quale tornerò più avanti.

Vengo ora ai risultati, che credo siano un dato importante. Abbiamo preso in carico 1.383 giovani: non c'è stata una gran differenza tra maschi e femmine e per la stragrande maggioranza erano italiani. Credo tuttavia sia interessante un altro il dato: il 31 per cento e il 27 per cento, per un totale di 58 su 100, erano in possesso di titoli di studio bassi, quindi soggetti vicini alle situazioni di difficoltà. I profili che sono stati presi in carico sono in larga maggioranza di tipo 1 e 2, quindi quelli in maggiore difficoltà. I giovani sono stati toccati naturalmente attraverso attività di informazione pubblicitaria e di segnalazione di altri progetti. In questo senso i centri per l'impiego hanno svolto un ruolo molto importante, ma certamente un grande contributo è stato offerto dalla forzatura impressa. Soggetti come, ad esempio, il mondo della formazione professionale iniziale, che al Nord è abbastanza presente e si fa carico del 10 per cento nel sistema formativo dei ragazzi più complicati, portano di norma a lavorare il 50 per cento dei loro qualificati e diplomati. Ebbene, ci siamo adoperati affinché costoro andassero a recuperare quelli che a distanza di un anno non erano andati a lavorare. Abbiamo quindi cercato di rafforzare il sistema della formazione professionale iniziale affinché si facesse carico non solo dei più bravi nel sistema dei più difficili, ma anche di quelli che erano più complicati. Penso sia un importante elemento di potenziamento di quel sistema dell'istruzione e formazione professionale presente – ahimè – soltanto nelle Regioni del Centro-Nord, mentre in altri luoghi è presente soltanto a macchia di leopardo o è addirittura del tutto assente.

Un altro fattore interessante delle politiche della *youth guarantee* è rappresentato dalle attività che sono state erogate effettivamente ai ragazzi. Il primo dato significativo è che il tirocinio, nei percorsi che hanno portato al lavoro, è presente solo nel 25 per cento dei casi che sono stati presi in carico. Credo che questo debba far riflettere e ci tornerò più avanti. Le attività che sono state svolte sono quelle tipiche della Garanzia giovani (infatti, abbiamo usato lo stesso vocabolario), le ore non sono tantissime e sono molto specificate. Credo che questo sia molto legato al fatto che gli operatori sono pagati a risultato e non a processo. La Garanzia giovani, che comprende tutte le diverse tipologie di attività (accoglienza, orientamento, formazione), è costruita a canne d'organo, pertanto colui che prende in carico il giovane, essendo pagato a processo e dunque sulla base di un contatore che registra il numero di ore di servizio che vengono erogate, tende a fare sempre il massimo possibile e immaginabile anche se non è detto che sia esattamente quello che giova al percorso della persona, perché soprattutto i soggetti che appartengono alle tipologie più complesse, piuttosto che di percorsi standardizzati hanno bisogno di percorsi costruiti sulla persona.

Al tirocinio sono stati avviati 527 giovani. In alcuni casi è stato di sei mesi, mentre nella maggior parte è stato della durata di un mese, al termine del quale si faceva un accordo con il datore di lavoro: se questo

si diceva interessato ad assumere il soggetto si procedeva con altri tre mesi di tirocinio, altrimenti questo si interrompeva. Il meccanismo che avevamo messo in piedi, quindi, era un po' meno orientato all'occupabilità è un po' più all'occupazione (uso questi termini forse estremizzando, ma mi serve per far capire il concetto).

Venendo ai risultati, nel primo anno di attività, 192 soggetti sono entrati a lavorare con un contratto compreso tra i 4 e i 12 mesi, 384 con contratto superiore ai 12 mesi, per un totale di 576 inserimenti lavorativi. Il costo medio per l'avviamento al lavoro del singolo ragazzo (il conto è una media rispetto alle ultime due colonne del grafico) è di 4.160 euro. La gran parte ha un contratto di apprendistato e di lavoro subordinato. Ci sono delle discrepanze fra i dati perché quelli sull'occupazione in nostro possesso sono quelli riferiti alle comunicazioni obbligatorie, che non sono perfettamente congruenti con i nostri dati amministrativi. Ad esempio, il lavoro intermittente è una tipologia che noi non retribuivamo, perché avevamo scelto convenzionalmente con le ATS e con i nostri i nostri beneficiari di non riconoscerlo.

Vengo alle conclusioni. Credo, innanzitutto, che aver fatto questa operazione, magari un po' violenta, di mettere insieme quelle tre professionalità abbia aiutato ad agganciare i giovani. Che cosa facessero le diverse ATS per riuscirci per noi era irrilevante dal punto di vista del pagamento. A tal fine sono state svolte molte attività, che posso definire indispensabili: dal teatro, che era volto al rafforzamento dell'autostima, per ragazzi che venivano presi in luoghi che non erano quelli tipici dello sportello di un centro per l'impiego o di un'agenzia per il lavoro, a attività ludiche o di altro genere.

Sto parlando di professionalità tipiche del mondo del terzo settore e dell'associazionismo, che non parlano il linguaggio dei lavoratori, ma che era importante lo capissero perché, altrimenti, non si sarebbero centrati sul fatto che lo sbocco di quelle attività doveva essere l'occupazione e non l'occupabilità. In altri termini, era richiesto un risultato.

È stato anche importante che Garanzia Giovani prevedesse un amplissimo *panel* di servizi, la cui codifica tuttavia è molto complessa, perché quando il singolo servizio viene costruito, sommato o integrato con un altro sulla persona è poi difficile che rientri nella forma entro cui è stato pensato inizialmente.

Anche i tirocini hanno svolto un ruolo di rilievo, anche se non ovunque. In tanti luoghi (penso a Piemonte e Sicilia, ma non solo) hanno rappresentato uno dei vari strumenti utilizzati, peraltro senza essere essenziali. Anche nel Profilo 1, che vedete riportato nella *slide*, il tirocinio è stato utilizzato nel 37 o 38 per cento dei casi.

Passo ora alla multiprofessionalità dei soggetti che compongono il partenariato. Premetto che non è stato automatico che quei tre soggetti si mettessero insieme. Quanto a noi, devo fare una specificazione: siamo una fondazione di origine bancaria e, quindi, non possiamo erogare soldi a soggetti *profit*. Ciò significa che avevamo a che fare non con le grandi agenzie, come Adecco, ma con quelle che provenivano prioritariamente

dal mondo della formazione professionale e del volontariato. Tuttavia, anche in quel mondo, mettere la formazione professionale, l'Agenzia per il lavoro e il volontariato non è automatico, perché ciascuno di questi soggetti, magari anche all'interno di associazioni con lo stesso nome, è organizzato secondo tante filiere, si è costruito la propria identità e ha il proprio bilancio.

Il fatto che fossero pagati a risultato ha permesso l'integrazione e la costruzione di nuove professionalità, con ciò consentendo a chi ha più mentalità lavorista di avere un'anima sociale in tutto il percorso di accompagnamento. Credo che il pagamento a fronte del risultato sia stato la chiave di volta del progetto. In caso contrario, non si sarebbero ottenuti quei risultati.

Noi continueremo a lavorare in questo modo. Visto che la nuova Garanzia Giovani diventerà operativa a breve stiamo cercando di capire come possiamo rapportarci per esse più complementari, per lavorare di più sul *profiling* e, in questa fase, per fare anche un'analisi di tipo controfattuale.

PRESIDENTE. Ringrazio il professor Albert per la sua relazione. Do ora la parola al professor Dionigi, Presidente di AlmaLaurea.

DIONIGI. Signor Presidente, onorevoli senatori, vi ringrazio anzitutto per quest'opportunità. Mi limiterò a fare un breve intervento di cornice, in quanto saranno poi più specifici e dettagliati gli interventi della professoressa Timoteo e dell'ingegner Leone.

AlmaLaurea è un consorzio di università, cui aderiscono 75 degli 80 atenei italiani, ed è composta da un presidente (il sottoscritto, eletto tre anni fa dai rettori, allorquando ho smesso di ricoprire la carica di rettore presso l'Università di Bologna), un direttore, un consiglio di amministrazione, un comitato scientifico-strategico e un'assemblea dei soci. Come ho detto, le università che aderiscono al consorzio sono 75 e, quindi, AlmaLaurea copre tra il 91 e il 93 per cento dei laureati italiani.

Il consorzio si colloca all'incrocio tra formazione e occupazione. Ogni anno censiamo 170.000 laureati e organizziamo una giornata di incontri (tre anni fa si è svolta a Napoli, due anni fa a Parma e quest'anno a Torino), cui sono invitati i Ministri, il direttore generale e il capo dipartimento del MIUR. Inoltre, esaminiamo anche i singoli corsi di tutti gli atenei. I risultati delle nostre indagini vengono poi restituiti agli atenei e hanno un forte valore conoscitivo e di orientamento sia per gli atenei stessi, sia per il MIUR sia per l'ANVUR. Tra gli elementi censiti segnalo la media dei voti, la regolarità degli studi, l'indice di soddisfazione dei laureati, il numero dei tirocini all'estero e la permanenza all'estero (secondo i parametri europei, ahimè mancati), nonché la provenienza degli studenti (in termini sociali, geografici e di titolo di studio). Segue poi l'indagine sui laureati, con il loro profilo e la loro occupazione.

La nostra indagine occupazionale viene svolta ogni anno. Calcola la percentuale di impiegati a distanza di uno, tre e cinque anni dal conseguimento

mento della laurea e riporta le tipologie di lavoro, la remunerazione e l'efficacia del titolo di studio.

Da alcuni anni AlmaLaurea ha esteso la sua attenzione, oltre che ai dottorati di ricerca e ai *master*, anche alle scuole superiori, soprattutto da quando è stata introdotta l'alternanza scuola-lavoro. Ancora non possediamo percentuali altissime, però dal 2000 è stata creata AlmaDiploma, che svolge lo stesso lavoro con riferimento alle scuole medie superiori.

Affianchiamo gli atenei nella loro attività e i loro uffici di *job placement*, specie a favore di quelle università che non riescono a organizzare le cosiddette fiere che mettono in rapporto i laureati con le imprese.

AlmaLaurea ha anche una società di servizi per il lavoro (una società a responsabilità limitata) che è stata autorizzata dal Ministero a esercitare attività di selezione del personale e di intermediazione. All'inizio – circa trent'anni fa – è nata come osservatorio e, poi, da circa ventidue anni, si è perfezionata, con tutti i riconoscimenti ministeriali. Noi abbiamo circa 2.700.000 *curriculum* certificati. L'anno scorso ne sono stati consultati 940.000: 540.000 attraverso gli uffici di *job placement* degli atenei e 400.000 attraverso la società a responsabilità limitata.

AlmaLaurea ha circa 50 dipendenti, tra statistici, informatici, amministrativi e addetti alla comunicazione. Lo *stakeholder* principale è il MIUR, la cui partecipazione da tre anni (ossia da quando sono Presidente) si attesta sui 750.000 euro.

Abbiamo subito tagli pesanti del fondo di finanziamento ordinario (FFO). Ricordo bene che, quando ero rettore, c'è stato un periodo in cui la cifra si attestava intorno a 1,2 milioni di euro.

Ci sono stati rapporti intermittenti con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ma siccome siamo un ente pubblico, a vocazione pubblica, al servizio di tutti, nonostante abbiamo un rapporto più ravvicinato con il MIUR, sentiamo l'esigenza – e credo che ce ne sia l'opportunità – di avere rapporti più ravvicinati con tale Ministero. Preciso anche che nello statuto, che due anni fa è stato attuato e rivisto, siamo stati riconosciuti come ente di ricerca e, soprattutto, che il nostro ufficio statistico è membro del sistema di statistica nazionale (Sistan).

TIMOTEO. AlmaLaurea è un sistema complesso, che è stato già introdotto dal presidente, al cui centro stanno le due indagini statistiche annuali su profilo e condizione occupazionale a uno, tre e cinque anni dalla laurea. Possiamo dunque chiederci quale sia il ruolo di queste indagini, soprattutto pensando al sistema dei servizi pubblici per l'impiego, che è al centro dei nostri interessi. Alcuni elementi sono stati già offerti dal presidente.

AlmaLaurea fornisce, prima di tutto, una fondamentale base conoscitiva di contesto, che può essere di grande ausilio anche per i *policymaker*. Faccio solo qualche esempio: il presidente ha già menzionato le nostre indagini sul fronte della condizione occupazionale dei laureati usciti dal nostro sistema universitario, che rilevano tassi di occupazione, profili retributivi e fattori che intervengono nel favorire l'inserimento dei laureati nel

mercato del lavoro. Tra questi fattori possiamo menzionare un tema che è stato già evocato, ossia quello dei tirocini. L'ultima indagine del 2017 ha rilevato che chi ha svolto il tirocinio curriculare ha, *ceteris paribus*, il 20 per cento circa di probabilità in più di lavorare, a un anno dal conseguimento del titolo, rispetto a chi non ha svolto tale tipo di attività. Sui tirocini, come dirà poi l'ingegner Leone, offriamo anche azioni di supporto tecnologico agli atenei per la gestione della bacheca tirocini.

Sempre sul fronte dell'occupazione, in connessione con i percorsi formativi, le indagini di AlmaLaurea affrontano un altro tema cruciale, che è quello della coerenza fra titolo di studio conseguito e lavoro svolto, attraverso un indice, che è quello di efficacia della laurea, che misura l'utilizzo che i laureati fanno nel lavoro delle competenze acquisite nel corso degli studi e la necessità formale o sostanziale del titolo ai fini dell'assunzione. I dati elaborati da AlmaLaurea hanno diverse ricadute pratiche in direzione di un più efficace raccordo fra formazione e occupazione. Questo è un tema centrale, su cui insisterò nel tempo a mia disposizione, perché quelli della formazione e dell'occupazione non sono due estremi, ma sono parte di un *continuum*. Vi porto un esempio di valenza pratica: i nostri dati sono fondamentali per la valutazione dell'efficacia dei corsi di studio e della loro coerenza con le professioni svolte e vengono restituiti alle varie università a livello di singoli corsi di studio. Ad esempio possono rilevare, come è accaduto, che ci sono corsi diversi, ma molto simili, che portano agli stessi sbocchi professionali. Si tratta chiaramente di un problema di inefficienza del sistema, che grazie alle indagini di AlmaLaurea può essere affrontato e risolto.

Il grande patrimonio delle nostre indagini e del sistema di informazioni costruito ci ha portato a essere membri del Sistan e anche – è cosa di due mesi fa – ad essere coinvolti nel progetto europeo di Graduate tracking, che la Commissione europea ha lanciato nel luglio di quest'anno, volto a promuovere la cooperazione tra gli Stati membri per una mappatura più attenta possibile dei *graduate jobs*, ossia dei posti di lavoro per i laureati.

A partire dal patrimonio di informazioni che possediamo abbiamo aperto una serie di linee di ricerca, a cui vorrei fare riferimento. Non parlo di teoria, ma di pratica: questi progetti toccano temi centrali per chi è coinvolto a vario titolo, dai giovani ai *policy maker*, nelle questioni delle transizioni fra sistema di formazione e mondo del lavoro. Anzi, più che di transizione ormai parlerei di integrazione, perché oggi, quando parliamo, ad esempio, di formazione continua e di ridefinizione delle competenze, stiamo chiaramente parlando di un quadro di più forte integrazione fra formazione a vari livelli e lavoro. Questo sarà certamente un elemento centrale per il lavoro sulla ridefinizione di un sistema dei servizi pubblici per l'impiego.

Segnalo rapidamente tre grandi temi su cui stiamo lavorando, che possono essere di interesse anche per il lavoro della Commissione. Il primo è abbastanza pratico. Già da qualche anno abbiamo iniziato a realizzare dei *focus* sulle professioni. Si tratta di *focus* che pubblichiamo sul

nostro sito e che, a partire dalle singole professioni, ricostruiscono a ritroso i percorsi formativi di arrivo e la coerenza fra percorso formativo e professione svolta, anche alla luce del posizionamento delle professioni nel quadro del mercato del lavoro. Un altro grande tema è quello dell'orientamento, lungo il quale corrono numerosissimi canali di collegamento fra sistema formativo e mercato del lavoro. Su questo tema abbiamo un gruppo di lavoro nel comitato scientifico strategico e diverse cooperazioni, anche pratiche, con gli uffici *placement* degli atenei consorziati. Su questo tema vorrei spendere qualche parola, perché l'orientamento nella scelta del percorso formativo e verso il mercato del lavoro è un'azione su cui il nostro sistema universitario si sta già muovendo, ma che resta una grande emergenza. Me ne sono resa conto leggendo, con una prospettiva di medio termine, alcuni dati delle nostre indagini. Per esempio quella sul profilo dei laureati, che rileva anche le motivazioni con cui i laureati hanno effettuato la scelta del corso di laurea, mette in gioco motivazioni che possiamo chiamare *lato sensu* culturali, cioè l'interesse per le discipline insegnate nel corso, fattori professionalizzanti legati agli sbocchi occupazionali offerti dal corso e poi anche altre eventuali motivazioni. Ebbene, il dato abbastanza allarmante dell'ultima indagine, del 2017, è che una non irrisoria percentuale di laureati ha scelto senza specifica motivazione il percorso di studi: sono il 17,4 per cento nell'indagine del 2017 ed erano l'8 per cento nel 2006. C'è stato più che un raddoppio dei laureati che si sono iscritti con una scelta cieca, ovvero che lo hanno fatto senza sapere il perché. È chiaro che una scelta di questo tipo non è un punto di partenza favorevole per il futuro lavorativo di questi laureati, che arrivano a laurearsi, ma certamente con un punto interrogativo. Per affrontare questo tema abbiamo sviluppato innanzitutto un sistema digitale, chiamato AlmaOrièntati, che è stato adottato da alcune università consorziate e assiste chi si vuole iscrivere all'università a trovare la propria strada.

Abbiamo poi iniziato a lavorare con questo gruppo di lavoro, che si sta anche confrontando con l'altro grandissimo tema oggi al centro dell'attenzione, quello delle competenze. Si tratta di un grande tema di collegamento – o meglio di scollegamento – fra mondo del lavoro e mondo della formazione. Viviamo in una società che si dice iper-complessa e in fase di grande trasformazione e la rivoluzione tecnologica e la rapidità dei cambiamenti sono alla base di moltissimi squilibri che attraversano la formazione e il mercato del lavoro. La richiesta di competenze è in continua evoluzione e una non ancora adeguata conoscenza di questo tema da parte delle istituzioni formative, ma anche da parte del mondo del lavoro e da parte delle imprese, è alla base di uno scollamento fra domanda e offerta di competenze, tra domanda e offerta di lavoro.

Dell'attualità di questo tema abbiamo avuto prova proprio di recente: per i nostri studenti e laureati abbiamo lanciato la proposta di un *webinar* e abbiamo già tantissime iscrizioni; molti vogliono saperne di più su queste nuove competenze e su come acquisirle. Qui voglio menzionare anche un'altra iniziativa importante: siamo stati coinvolti, con INAPP e Unioncamere, dall'OCSE per il progetto «Piattaforma per le competenze e il la-

vorò», che ha l'obiettivo di costruire una piattaforma su domanda e offerta di lavoro e di competenze professionali dedicata all'Italia mettendo a sistema le fonti dati di questi tre *stakeholders*. Tale piattaforma mira a fornire a diversi utenti (studenti, famiglie, *policy maker*, università, imprese, ricercatori) informazioni articolate su domanda e offerta di competenze professionali.

Altro progetto sul fronte dell'integrazione delle banche dati, che abbiamo già intrapreso e che siamo molto disponibili a sviluppare, è quello con Unioncamere sull'imprenditorialità e l'autoimprenditorialità dei laureati. Abbiamo già svolto un primo incrocio dei rispettivi dati per seguire i percorsi di chi fra i laureati fa impresa. Proprio sulla base di questa esperienza, AlmaLaurea è particolarmente favorevole a partecipare a ulteriori processi di integrazione di banche dati in ambito nazionale e internazionale e a condividere i propri dati nella rete di soggetti pubblici che operano in funzione di raccordo tra formazione e mercato del lavoro.

In materia di *placement*, altro fronte sul quale siamo molto attivi, passo la parola all'ingegner Leone, che è più competente per materia di me.

LEONE. Tratterò il tema dei servizi per l'intermediazione forniti agli atenei. Al centro del nostro sistema c'è la raccolta dei *curricula* degli studenti e dei laureati. Il *curriculum vitae* è costruito intorno al titolo di studio certificato dagli atenei, ma viene arricchito con qualsiasi informazione possa essere utile per costruire quello che possiamo iniziare a definire un vero e proprio fascicolo personale, quindi esperienze lavorative (a partire da quelle di tirocinio), competenze personali (a partire da quelle linguistiche o digitali), altri eventuali percorsi di formazione, certificazioni e anche informazioni aggiuntive, che dipendono chiaramente dai particolari percorsi curricolari (si pensi a pubblicazioni, partecipazione a eventi, *performance* per chi lavora nei settori artistici, premi e brevetti) da cui l'utente può selezionare, di volta in volta, le informazioni per assemblare uno specifico *curriculum* in base all'utilizzo che ne deve fare. Se ci si deve candidare per un'offerta di lavoro da parte di un'azienda che opera in un certo settore e cerca determinate competenze, si ha modo di selezionare dal proprio fascicolo le informazioni, collezionarle e inviarle all'azienda. L'utente ha anche la possibilità di costruire un *curriculum vitae standard* che viene lasciato in banca dati e disponibile per le aziende che posso interrogare il motore di ricerca e selezionare quello che interessa. I due strumenti fondamentali, quindi, sono da una parte la banca dati con un motore di ricerca e dall'altra la bacheca delle offerte di lavoro e/o di tirocinio. Il motore di ricerca è uno strumento fondamentale, perché deve consentire a utenti, come ad esempio i datori di lavoro, di esplorare il sistema alla ricerca di professionalità e quindi partire dai percorsi di studio, ma anche valutare eventuali esperienze formative. È uno strumento che permette di combinare una classica ricerca testuale alla Google, inserendo le parole chiave che si vuole siano presenti nel *curriculum* con informazioni ben determinate, magari un certo livello di conoscenza di una

lingua straniera o un'esperienza di almeno sei mesi in un determinato settore. L'utente ha la possibilità di utilizzare il *curriculum vitae* anche per altri scopi, quindi lo può estrarre dalla banca dati nel formato AlmaLaurea, che vedete rappresentato nella figura all'interno del materiale che abbiamo distribuito, oppure nel formato *standard* Europass. Il *curriculum* può anche essere esportato in lingua italiana oppure in lingua inglese, ma stiamo lavorando per renderlo disponibile in altre lingue.

Per quanto riguarda l'erogazione dei servizi, AlmaLaurea fin dalla sua origine ha lavorato direttamente nell'intermediazione mettendo i *curriculum* a disposizione delle imprese. Dal 2010, con il collegato lavoro, sono stati chiamati in forza gli atenei a partecipare in modo diretto, quindi AlmaLaurea in quell'anno ha sviluppato una piattaforma di servizi messa direttamente a disposizione degli atenei. Sottolineo questo aspetto perché chiaramente nel 2010 il servizio era prototipale, ma da due anni a questa parte il volume di *curriculum* scaricati e ceduti alle aziende attraverso i vari uffici *placement* ha superato quelli che vengono distribuiti centralmente dal sistema AlmaLaurea. Prima il Presidente ha citato i dati del 2017. Ebbene, nel 2018 la percentuale di *curriculum* scaricati attraverso le università è cresciuta ancora di più rispetto al totale e sta crescendo ancora: parliamo di un numero totale di *curriculum* che viaggia ormai sul milione.

La piattaforma mette a disposizione dell'ateneo innanzitutto un servizio di accreditamento: le aziende si registrano e vengono accreditate presso il sistema. A quel punto, possono iniziare a usare la banca dati in piena autonomia e nello stesso tempo pubblicare annunci di lavoro o di tirocinio che vengono controllati dal personale dell'ateneo: quindi nulla va *online* senza che sia stato verificato nei contenuti. Tra le novità più recenti, abbiamo aggiunto anche strumenti a supporto, ad esempio, degli eventi di *recruitment*: sono eventi in cui le università invitano da una parte le aziende e dall'altra parte gli studenti e i laureati a incontrarsi. Sono delle grandi fiere del lavoro. Il problema è che in una giornata incontrarsi può essere poco efficiente. Noi abbiamo messo a disposizione degli atenei una piattaforma che permette di creare degli spazi virtuali che, in anticipo rispetto al giorno dell'evento, permettono, da una parte, alle aziende di presentarsi e di pubblicare i profili più cercati e, dall'altra, ai ragazzi di vedere quali aziende saranno presenti e di inviare in anticipo il proprio *curriculum*; quindi il giorno in cui si va in fiera si sa già con quali aziende andare a parlare e addirittura si possono svolgere già dei colloqui individuali. Questo è un meccanismo che rende estremamente più efficaci questi incontri.

Tra gli altri servizi messi a disposizione, abbiamo dei moduli opzionali, come quello, ad esempio, per la gestione dei tirocini: l'ateneo, oltre a gestire i servizi di cui abbiamo parlato, può pubblicare offerte di tirocinio, di nuovo permettendo l'incontro tra aziende che cercano tirocinanti e studenti che vogliono frequentare tirocini, generare la documentazione necessaria dal punto di vista normativo per supportare il tirocinio e poi seguirlo durante il suo svolgimento, compresi i questionari di valutazione finale da

parte del tirocinante e del *tutor* aziendale. Una nota molto importante: il servizio è messo a disposizione degli atenei senza oneri aggiuntivi. Gli atenei finanziano e sono parte del consorzio, ma fondamentalmente per ottenere i dati di indagine di cui si è parlato finora. I servizi per l'intermediazione possono essere quasi definiti un prodotto collaterale che viene messo a loro disposizione per essere sfruttato.

Per dare qualche numero, dei 75 atenei aderenti al consorzio, 54 utilizzano la piattaforma e altri sei ne hanno chiesto l'attivazione. Gli altri si sono dotati di un proprio sistema, quindi sostanzialmente tutti gli atenei permettono alle aziende di accedere ai propri *curricula* gratuitamente – questo è importante sottolinearlo – molti lo fanno attraverso la piattaforma di AlmaLaurea, alcuni lo fanno in autonomia.

Per quanto riguarda invece la parte di gestione dei tirocini, i numeri sono un po' più bassi: abbiamo per adesso 11 atenei attivi, quattro in fase di attivazione e altri sei che stanno valutando l'attivazione del modulo. È molto interessante avere a disposizione la piattaforma completa, perché si ha modo di osservare l'intera filiera dell'inserimento dalla fase del tirocinio durante il percorso di studi fino a quello che succede a valle.

Vorrei aggiungere poche parole su altri aspetti e servizi. Il sistema è in continua innovazione. Entro la fine dell'anno metteremo sempre a disposizione degli uffici *placement* un nuovo servizio, il cui nome in codice è *Company profile*, che permette alle aziende di costruire sui siti degli atenei uno spazio espositivo permanente, quindi l'azienda si presenta, indica quali sono i profili professionali più cercati e, attraverso questo percorso alternativo alla normale bacheca delle offerte di lavoro, lo studente o il laureato può andare a vedere se, ad esempio, quella azienda parteciperà a un evento (così da poterla incontrare) o se ha delle posizioni aperte (per candidarsi, inviando il *curriculum*).

Una nota importante: stiamo sperimentando già da due anni un meccanismo che al laureato fornisce una sorta di stima del *matching*, cioè della corrispondenza tra la posizione definita dall'azienda all'interno di un annuncio di lavoro, di un annuncio di tirocinio o di una posizione descritta all'interno di un evento con le caratteristiche del proprio profilo. Questo perché quando si è di fronte a molte offerte di lavoro, magari le si scorre nell'ordine di preferenza, laddove c'è maggiore compatibilità. Ricordo che il *match* tiene conto anche dei requisiti legati alla conoscenza delle lingue straniere, oppure della disponibilità al trasferimento in un certo luogo geografico. Il sistema è interfacciato con il sistema ANPAL; gli atenei possono quindi scaricare dalla banca dati i *curricula*, che devono essere trasferiti su quella banca dati (un tempo Clicklavoro) nel formato XML prescritto.

Desidero ora spendere due parole su AlmaLaurea srl che, per conto del consorzio, lavora direttamente nell'intermediazione e fornisce i servizi di base di accesso alla banca dati, ma anche molti altri sistemi a valore aggiunto. Pertanto, essa lavora direttamente nella selezione del personale e supporta le aziende anche nella gestione degli eventi.

Ho già fatto cenno in precedenza ai numeri, che trovate nella parte conclusiva della relazione. Al 31 agosto scorso, il numero dei *curricula* scaricati era pari a 640.000 (quindi, in prospettiva, immagino che supereremo il milione entro l'anno). Come dicevo, 400.000 di questi *curriculum* sono scaricati attraverso gli atenei, quindi – ripeto – senza alcun onere per le aziende.

Un altro aspetto importante riguarda le linee di sviluppo e le proposte che possono essere interessanti per il lavoro che la Commissione sta svolgendo. Stiamo sviluppando dei nuovi servizi (ho accennato a quello della vetrina permanente) e pensando ad altri rivolti soprattutto alle imprese per aiutarle a esplorare l'offerta formativa, visto che hanno difficoltà a capire quali sono i corsi di studio che offrono le competenze che stanno cercando. Sfruttando l'esperienza che abbiamo utilizzato per i laureati nel percorso di orientamento, stiamo fondamentalmente immaginando un percorso simile per le imprese. Io cerco un laureato che abbia competenze su una certa materia e il sistema suggerisce quali sono i corsi di studio più specifici che formano laureati con quel tipo di competenze.

Anche sul piano delle collaborazioni stiamo lavorando molto. A tal proposito, è già stato citato il progetto con Unioncamere. Stiamo lavorando sia sul piano degli studi già citati, sia su quello dello scambio dei servizi e dell'integrazione dei sistemi. Unioncamere potrà mettere a disposizione delle Camere di commercio i servizi offerti da AlmaLaurea e, allo stesso modo, noi potremo accedere ai servizi offerti da Unioncamere. Siamo ovviamente disponibili a qualsiasi tipo di collaborazione per lo sviluppo di sistemi e l'integrazione di banche dati.

Vi ringrazio per l'attenzione e segnalo che ulteriori dettagli sono riportati all'interno della documentazione depositata.

PRESIDENTE. Ringrazio l'ingegner Leone per la sua relazione.

Do ora la parola al professor Rizza, docente di sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università degli studi di Bologna.

RIZZA. Signor Presidente, onorevoli senatori, prima di preparare la relazione che mi accingo a illustrare ho esaminato tutti i documenti messi a disposizione dalla Commissione sul sito *Internet* per capire che tipo di interventi siano stati fatti in precedenza. Ho quindi cercato di preparare una relazione che non si sovrapponesse con quelle già presentate in questa sede.

Credo che la Commissione voglia audirmi in ragione della mia specifica competenza sulle politiche di attivazione dei disoccupati. Pertanto, ho cercato di mettere insieme le questioni più rilevanti emerse dai miei studi e da quelli dei colleghi che si occupano dei medesimi temi. Ho inoltre tentato di inserire la situazione dell'Italia all'interno di un quadro comparativo con altri Paesi europei. Ricordo, infatti, che sono un comparatista.

Dal momento che depositerò della documentazione, tralascio gli aspetti generici e provo a focalizzarmi sui temi di maggiore interesse per i lavori della Commissione.

Anzitutto, va detto che le politiche di attivazione riguardano quelle politiche di *welfare* che poggiano sull'assunto per cui la migliore strategia per risolvere i problemi della disoccupazione, dell'esclusione e della povertà sia quella di favorire o forzare – sottolineo il termine «forzare» – la partecipazione al mercato del lavoro di coloro che hanno diritto a misure di assistenza al reddito. A livello europeo, negli ultimi anni queste politiche di attivazione si sono concentrate su alcune aree di *policy*: la conciliazione tra famiglia e lavoro, l'inserimento lavorativo, la formazione e il cosiddetto invecchiamento attivo. Non entro nei dettagli del contenuto di queste politiche, anche perché immagino che voi le conosciate. Le politiche di attivazione emergono all'interno di un quadro di fortissimi cambiamenti socio-economici riguardanti la demografia, l'accelerazione degli scambi internazionali e i mutamenti nel mercato del lavoro registrati negli ultimi trent'anni, che presentano problemi di disoccupazione di lunga durata, crescente instabilità delle carriere lavorative e modificazioni nella domanda e nell'offerta in generale, anche nel quadro di ciò che in letteratura viene definito *retrenchment* del *welfare state*, ossia il ritiro dello Stato sociale non solo in Italia, ma in molti altri Paesi.

Le politiche di attivazione sono guidate dal principio della condizionalità: chi non partecipa a programmi di attivazione e inserimento nel lavoro potrebbe perdere – bisogna vedere con quale gradualità – il diritto ai sostegni passivi, intendendo con ciò i sostegni al reddito per le persone disoccupate (anche se le modalità di erogazione sono interpretate diversamente a seconda del Paese). In alcuni casi il principio della condizionalità si riferisce alla riduzione dei benefici nel caso in cui le persone non si attivino. In altri casi si tratta invece di politiche che mettono insieme, le politiche passive (ossia i sostegni al reddito) e le politiche attive e, quindi, non sono così draconiane. Le politiche più draconiane sono quelle di sostituzione, in forza delle quali si riducono all'osso i sostegni al reddito e si spingono in modo molto forte le persone disoccupate a entrare nel mercato del lavoro. Si usa l'espressione «*work instead of benefit*», che sta a significare lavoro al posto delle indennità. Questa è un'interpretazione possibile fra le tre.

Con riferimento alle politiche di attivazione dobbiamo considerare due questioni fondamentali. Quanto alla prima, le politiche di attivazione sono molto diverse da un Paese all'altro e tale diversità è determinata dai regimi di *welfare* presenti all'interno dei singoli ordinamenti, che spesso sono originati dalla differente concezione culturale e dalla diversa interpretazione che si dà di termini come «esclusione» e «disoccupazione» e dei rimedi adottati per risolvere i problemi. La seconda questione è che per fare politiche di attivazione serie ci vogliono dei servizi per il lavoro efficaci. Quindi l'efficienza dei servizi per il lavoro e la loro capacità di rendere effettiva l'attivazione dei beneficiari rende possibili le politiche di attivazione, mentre, nel caso contrario, le mette in grande difficoltà.

Negli ultimi trent'anni possiamo ricordare tre modelli, che presenterò in forma estremamente sintetica: il primo è il modello del cosiddetto *workfare* britannico; il secondo è il modello della cosiddetta *flexicurity* da-

nese; il terzo è il modello tedesco, che ha dato luogo a una serie di riforme note come riforme Hartz, dalla commissione presieduta da Peter Hartz.

I britannici hanno abbassato – e lo hanno sempre tenuto basso – l'indice di protezione dal licenziamento, ovvero l'indicatore di *employment protection legislation* (EPL). In questo sistema non ci sono dunque grandi ostacoli al licenziamento delle persone e sono stati introdotti forti crediti d'imposta al fine di rendere il lavoro, anche a basso salario, preferibile rispetto alla condizione di assistito. È per questo che il termine utilizzato a livello internazionale per ricordare il caso britannico è quello di *workfare*. Le indennità e le tutele per i disoccupati sono molto stringenti e molto vincolanti. Non si tratta di un sistema generoso: se confrontiamo il Regno Unito all'Italia per quanto riguarda la protezione legislativa, vedremo che la Gran Bretagna protegge meno rispetto all'Italia. L'imperativo di questo sistema è: «*work first*», prima di tutto il lavoro e poi la condizione di assistito ed è per questo che viene chiamato, come ho detto, *workfare*. Il lato debole di questo sistema, dal mio punto di vista, per la mia interpretazione, è dato dagli scarsi investimenti nelle politiche attive del lavoro e di inserimento, perché si sceglie di operare fiscalmente per rendere preferibile il lavoro, anche a basso salario, e quindi non si investe troppo sulle politiche di attivazione. In secondo luogo, nel Regno Unito, negli ultimi decenni, c'è stata una crescita davvero molto rilevante di lavoratori a basso salario, i cosiddetti *working poors*. Non c'è stata una grande discontinuità tra i Governi conservatori e il *Labour party*, il *new Labour* Blairiano, salvo che quest'ultimo, forse a causa della così massiccia presenza di lavoratori poveri, è intervenuto sull'incremento dei salari minimi e ha innalzato gli investimenti sia nei *job center*, che sono i servizi per il lavoro, sia nell'istruzione in generale, per rendere le persone un po' più istruite – sapete benissimo che più si è istruiti e meno problemi si hanno sul mercato del lavoro – e ha creato i cosiddetti *job center plus*, nel merito dei quali non entro. Come vedete, il Regno Unito ha investito pochissimo in formazione: nel grafico che indica la percentuale di spesa in rapporto al PIL la spesa in formazione è indicata dalla linea color ocra. Quindi c'è uno scarso intervento in politiche formative e non sono molto sviluppate le politiche attive: vediamo dunque un modello che lavora molto su condizioni fiscali e meno su condizioni di intervento istituzionale.

Il secondo modello, diversissimo se non opposto, che ha però alcune caratteristiche in comune, è quello della cosiddetta e celeberrima *flexicurity*, che conoscete bene. Esso viene dalla Danimarca e ha alcune similitudini con il modello britannico, soprattutto per questo sistema *hire and fire*, quindi con una scarsa protezione del posto di lavoro. Quello che cambia nel caso danese rispetto al caso britannico sono i massicciissimi investimenti sia nelle politiche passive, sia nelle politiche attive. Essi proteggono cioè i lavoratori disoccupati, non li tengono al lavoro per forza, ma li proteggono una volta che abbiano perso il lavoro e quindi hanno livelli di generosità dei sussidi molto elevati, ma quello che è stato vincente nel loro caso è stato il fatto di aver sviluppato delle politiche di attivazione

e quindi dei servizi per il lavoro veramente efficaci. Quindi non abbiamo la disoccupazione di lunga durata, cioè di più di un anno: sono dunque rapidi nel reinserire le persone al lavoro. La particolarità del modello danese è il sistema della *job rotation*, che è interessante, secondo il mio punto di vista, perché lavora molto sulla formazione. Se il modello britannico è detto *workfare*, questo è detto *learnfare* e dunque si mette l'accento sull'imparare e sul formarsi. Lavorano dunque molto sui disoccupati e sulle persone in difficoltà, perché si formino continuamente, danno loro dei servizi efficaci e ciò mette in condizione i disoccupati di occupare dei posti di lavoro lasciati liberi da quelle persone che frequentemente (nel caso danese) vanno in congedo: si tratta di congedo di maternità, di congedo di paternità e di formazione lungo tutto l'arco della vita. Nel caso danese sono frequenti i passaggi dal lavoro al non lavoro, laddove per non lavoro intendiamo non un lavoro per un salario, ma qualcos'altro, anche se di lavoro si tratta, in certi casi, perché chi assiste i figli piccoli a casa fundamentalmente sta lavorando, anche se non lo fa per un salario. Lo stesso vale per la formazione continua, che soprattutto al giorno d'oggi viene considerata indispensabile. Come vedete i risultati sono abbastanza buoni, perché se confrontiamo l'Italia con la Danimarca per quanto riguarda i soggetti con basso livello di istruzione a rischio di povertà, troviamo che l'Italia ha un rischio di povertà di soggetti a basso livello istruzione molto più alto della Danimarca. Cito questo dato solo per fare un esempio, ma ci sarebbero tanti altri indicatori da menzionare. Potete vedere nel grafico che, nel caso danese, le spese in formazione sono di un certo livello, le spese in politiche attive sono piuttosto elevate e anche le spese in servizi per l'impiego sono di un certo livello. Vi segnalo che nel caso del grafico riguardante la Danimarca i valori riportati sull'asse delle ordinate, relativi al rapporto tra spesa e *gross domestic product* (GDP), vanno dallo 0 al 6 per cento, mentre nel caso del grafico precedente riguardante la Gran Bretagna andavano dallo 0 allo 0,5 per cento e dunque la percentuale di spesa danese, in termini di GDP, è molto superiore a quella britannica.

Le riforme Hartz sono una via di mezzo tra i due modelli che vi ho appena presentato e vengono ricordate come delle buone riforme dal punto di vista della rivitalizzazione dell'economia tedesca, ma soprattutto dell'incremento del tasso di occupazione in Germania. Si sono inventati due formule contrattuali (i *mini-job* e i *midi-job*) e in questo caso lavorano molto sui crediti d'imposta e sulla riduzione delle spese per le imprese, nel caso assumessero delle persone con basso livello di reddito. Esse riformano completamente il sussidio di disoccupazione e lo spezzano in due momenti: un momento assicurativo, in cui si prende un'indennità basata sui contributi versati, e un secondo momento invece del tutto assistenziale, con una riduzione drastica dell'indennità, che non è più basata sui contributi versati precedentemente in quanto lavoratore, ma sulla cosiddetta prova dei mezzi, con cui si prende in considerazione chi è il beneficiario, che famiglia ha, se ha dei figli, eccetera. Ad esempio, più alti sono i carichi familiari e maggiore sarà ciò che si riceve, ma stiamo parlando di

poco. Questo è considerato almeno un po' un piccolo programma *workfare*. È una novità nel caso tedesco, che non aveva mai dato luogo a questo genere di tendenze. Si riorganizzano inoltre i servizi per l'impiego con delle agenzie locali del lavoro e con i *job center*, eccetera.

La creazione diretta di lavoro da parte dell'operatore pubblico di solito fa riferimento alle persone molto difficilmente collocabili quindi c'è una specie di divisione dei compiti tra le agenzie private e le agenzie pubbliche; queste ultime tendono a concentrarsi sui soggetti un po' più complicati, mentre le agenzie private su quelli un po' meno complicati da collocare. Nel grafico vedete le EPL di Germania e Italia. Il lato debole del sistema tedesco, dal mio punto di vista, è che si è alzata notevolmente la quota di soggetti con basso livello di istruzione a rischio di povertà, quindi *mini* e *midi-jobs* si sono concentrati sulle persone meno qualificate e meno istruite, hanno abbassato ulteriormente il reddito delle persone meno istruite e la Germania è diventato un Paese estremamente diseguale. Questa è una novità storica per la Germania, perché noi siamo abituati a pensare all'operaio della Volkswagen che guadagna un sacco di soldi, ma in realtà, se questo è ancora vero per la Volkswagen, nel caso dei lavoratori dei servizi a bassa qualificazione c'è stato uno sprofondamento in condizioni di estrema povertà, pur lavorando. Nella *slide* vedete un grafico che riassume come la Germania si comporta nella spesa per le politiche del lavoro.

Venendo all'Italia, il nostro Paese parte da un mercato del lavoro che aveva garantito una forte protezione dell'occupazione dal punto di vista legislativo, con un EPL, l'indicatore conosciuto a livello internazionale, elevato, che è stato, nel corso degli anni, abbassato. Il sistema era caratterizzato da politiche passive selettive, cioè indennità al reddito che andavano soprattutto a tutelare le persone che lavoravano all'interno del settore privato in aziende medio-grandi (direi più che altro grandi); da una forte incidenza della cassa integrazione guadagni che, come sapete, non è un'indennità di disoccupazione, ma è una tutela del reddito per le persone che sono a rischio di disoccupazione (quindi, tutto sommato, un'opera di protezione del posto di lavoro) e assenza di schemi di assistenza sociale basati sulla prova dei mezzi. Questa era l'Italia. Fino a poco tempo fa, l'Italia aveva una lacuna fortissima, che adesso è stata leggermente colmata, cioè la totale assenza di uno schema unitario nazionale di assistenza per la povertà, perché questo genere di interventi era in capo alle municipalità (un tempo si chiamava il minimo vitale).

In Italia, c'è una forte differenza di protezione tra *insider* e *outsider*, laddove per *outsider* di solito si intendono i giovani, i lavoratori a termine e le donne. I giovani sono più disoccupati delle persone adulte, i lavoratori a termine perdono molto spesso il lavoro, le donne non hanno un problema drastico di disoccupazione rispetto agli uomini, ma hanno un problema di inattività molto forte, soprattutto al Sud. I servizi per l'impiego sono storicamente inefficienti, accentrati ma poco efficaci.

All'inizio del mio intervento ho menzionato il tema della condizionalità perché nel sistema italiano la condizionalità non c'era e quindi non

c'erano vere e proprie politiche di attivazione per via di competenze che erano estremamente frammentate tra chi gestiva i sussidi, cioè l'Inps, e chi doveva a quel tempo gestire gli inserimenti lavorativi, cioè i vecchi uffici di collocamento che poi con il tempo si sono modificati a livello organizzativo.

Arriviamo così alle modifiche sul piano delle *policy* che propongono una maggiore individualizzazione degli inserimenti, una maggiore contrattualizzazione delle prestazioni, con il patto di servizio tra il disoccupato o la disoccupata e l'operatore o il servizio in generale, liberalizzazioni e decentramenti vari che conoscete molto meglio di me. Alle Regioni è stato dato il compito di disciplinare il rapporto fra pubblico e privato una volta che si è rotto il monopolio pubblico del collocamento, ma ancora oggi c'è una forte differenza tra Regioni nel disegno delle politiche (che sono proprio diverse fra di loro) ed anche nel tipo di risultati che le Regioni ottengono nei servizi per il collocamento e per l'impiego.

Cito l'ultimo intervento che ha una sua capacità di toccare diversi punti, il Jobs act, che riduce le EPL di cui parlavo prima, razionalizza in qualche modo la CIG, introduce la NASPI (tutte cose che voi conoscete bene), riforma le politiche attive, introduce l'assegno di ricollocazione, che è uno schema di politica attiva basato su un modello quasi di mercato (si danno dei soldi al disoccupato perché vada a cercarsi chi crede che potrà meglio collocarlo, in una competizione, per così dire, fra pubblico e privato), introduce un regime di accreditamento nazionale per i privati, crea un'agenzia nazionale per le politiche attive (ANPAL), il cui obiettivo all'epoca, come avete sentito prima, era quello di ridurre la frammentazione e i differenti modelli di servizi per l'impiego e servizi per il lavoro che erano emersi via via a livello regionale, in modo tale da tenere un controllo maggiore. Questo disegno si spezza per il fallimento del *referendum* costituzionale, in cui queste misure erano contenute, e quindi a quel punto si è fermato tutto.

La mia opinione è che il principale limite in Italia è la fortissima carenza – che si evidenzia in una comparazione a livello europeo, un raffronto che ho fatto perché se si parla solo dell'Italia non si capisce che cosa succede – di investimenti pubblici nelle politiche attive, che sono largamente inferiori a quelle passive. Il problema non sono le politiche passive, perché ai disoccupati si deve dare l'indennità, ma è che non si sta attuando l'altro pezzo delle politiche per il lavoro, che vuol dire aiutare i disoccupati a reinserirsi nel lavoro. Quello che secondo me non sta funzionando – ma non solo secondo me, è una convinzione generale che si basa sulle fortissime evidenze empiriche – sono gli incentivi alle imprese, che non funzionano per nulla e non hanno mai funzionato e non danno degli esiti di lungo periodo. Sarebbe molto meglio investire risorse nella formazione e nei servizi per il lavoro. La formazione serve molto di più (se è fatta bene) e i servizi per il lavoro, se opportunamente finanziati e dotati di personale qualificato, a livello internazionale danno dei risultati molto superiori rispetto agli incentivi alle imprese.

Nel grafico ho riportato le spese per le politiche del lavoro e, come vedete, il nostro Paese è il fanalino di coda a livello europeo per la formazione e per le spese in *Public Employment Services* (PES), che sono i servizi per l'impiego, mentre comparativamente ha una spesa maggiore in politiche passive, ma lo considero ovvio: l'Italia ha un tasso di disoccupazione piuttosto elevato, se lo confrontiamo con quello di altri Paesi europei. Dal grafico vedete che nelle spese in PES l'Italia è in bassa posizione anche rispetto al Regno Unito, che ha investito pochissimo nelle politiche attive, ma ha pensato che l'unico canale in cui riversare denaro fossero i servizi per l'impiego, nell'ambito delle politiche attive: non hanno lavorato sugli incentivi alle imprese, non hanno investito sulla formazione. Non sto dicendo – sia chiaro – che gli incentivi alle imprese vanno aboliti, ma solo che non devono essere il fattore principe dell'intervento in politica attiva, secondo il mio punto di vista e secondo le evidenze empiriche che sono, su questo, schiacciati.

Quanto alle spese in formazione, capite che si parlava di *learnfare* danese perché effettivamente la Danimarca si evidenzia come un Paese in cui le spese in formazione sono piuttosto alte. Come vedete, Regno Unito e Italia lo sono meno. Tenete conto che la situazione tedesca va considerata in modo diverso, nel senso che deve essere chiaro che il sistema duale tedesco di alternanza scuola-lavoro destina tantissime risorse alla formazione, quindi la Germania è un Paese che investe moltissimo nella formazione, ma lo fa attraverso canali istituzionali diversi rispetto alle politiche attive. Questo vuol dire che le imprese tedesche sono incluse nelle politiche di alternanza scuola-lavoro e di inserimento lavorativo dei giovani. Funzionano molto bene e ne è la prova il fatto che la Germania ha il tasso di disoccupazione giovanile più basso del mondo.

Passo ora a illustrare gli scenari che potrebbero essere proposti. Sulla base di quello che ho detto finora, vi è anzitutto il rafforzamento del personale in termini quantitativi. Noi abbiamo un rapporto incredibile tra disoccupati e personale: per ogni 300 disoccupati c'è un operatore, mentre la Germania (che non è la Danimarca) registra un rapporto di 25 a uno.

Quanto al secondo elemento, il livello centrale non sta governando il locale. Noi abbiamo troppa frammentazione, troppe Regioni in competizione tra loro e troppi modelli differenti. Il livello centrale sta perdendo il controllo su cosa le Regioni fanno o, forse, non lo ha mai avuto. Occorre considerare che negli ultimi anni le Regioni hanno meritoriamente ottenuto i finanziamenti per i servizi per l'impiego dal Fondo sociale europeo, che però non viene controllato dall'Italia. Le Regioni prendono le risorse e le usano come vogliono, con la conseguenza che il centro non riesce a fare le politiche di attivazione come vorrebbe. Se avessi la possibilità di decidere, preferirei usare il Fondo sociale europeo per altre cose. Sposterei sui servizi per l'impiego le risorse nazionali utilizzate per altre finalità e – ripeto – userei il Fondo sociale europeo per altre cose. Se lo Stato investe nei servizi per l'impiego controlla le politiche ed è autorevole. In caso contrario, le Regioni si chiedono cosa lo Stato voglia da loro, visto che non dà risorse. Dato che sono in grado di partecipare ai

bandi e vincere, le Regioni si sentono poi autorizzate a fare ciò che vogliono. Sto facendo un ragionamento un po' sommario, ma la situazione è questa e non dà buoni risultati a livello collettivo.

A mio parere è anche necessario ridurre le esternalizzazioni e la quantità sterminata di enti privati che si occupano di inserimento lavorativo, perché si perde il controllo. Non dico assolutamente che bisogna monopolizzare di nuovo, tuttavia gli investimenti pubblici nei servizi pubblici per l'impiego potrebbero renderli più efficaci. I privati possono essere rischiosi perché tendono a occuparsi dei più facilmente collocabili, in quanto ricevono incentivi da parte dello Stato e premi. Si chiama selezione avversa. Se vengono collocate 70 unità su 100, si ricevono quattrini e, quindi, si tende a concentrarsi sulle persone più facilmente collocabili. Nel caso degli inserimenti lavorativi questo è un problema, perché dobbiamo considerare che nel nostro Paese ci sono molti disoccupati di lunga durata che sono più difficili da collocare e con storie lavorative complicate alle loro spalle. Ad essi si deve guardare in un'altra ottica.

PRESIDENTE. Ringrazio tutti gli auditi per gli interessanti contributi. Do ora la parola ai senatori che intendono intervenire per svolgere considerazioni e porre domande.

FLORIS (FI-BP). Signora Presidente, intervengo brevemente rivolgendomi al professor Rizza, che ringrazio per la bella e dotta esposizione.

Professor Rizza, lei ha detto che esistono soggetti facilmente occupabili e persone difficilmente occupabili. Anziché ridurre il numero dei soggetti o la quantità di risorse destinate ai privati, bisognerebbe ridurre o variare la tariffa, dando di più al privato, o comunque all'ente che si interessa di occupazione a favore delle cosiddette persone difficili e meno a chi si occupa di quelle più facilmente occupabili.

PUGLIA (M5S). Signora Presidente, vorrei fare due domande ai rappresentanti del consorzio AlmaLaurea.

Si è parlato della certificazione dei *curricula* e vorrei capire in che modo avviene. C'è una certificazione delle competenze? Se sì, da parte di chi?

Si è inoltre parlato del percorso che consente ai giovani di poter scegliere al meglio l'università cui iscriversi. A oggi, questo percorso viene fatto coinvolgendo gli atenei che aderiscono, oppure anche altri?

ROMAGNOLI (M5S). Signora Presidente, ringrazio tutti gli intervenuti.

Per deformazione professionale, ho apprezzato tantissimo quanto ci è stato detto e anche l'analisi fatta dal professor Rizza, che ho trovato veramente ottima e molto interessante, anche perché a me, dirigente d'azienda, è sempre mancato – o comunque è risultato deficitario – il passaggio tra la formazione e il lavoro.

Come ho già detto, mi sono confrontato con i centri per l'impiego in quanto stiamo approfondendo questo argomento ed ho notato che, purtroppo, sono state azzerate le deleghe per la formazione e la selezione del personale, quindi, i cittadini che hanno perso il lavoro si recano semplicemente presso questi centri dove vengono registrati e messi in contatto con gli interessati. Lei ha parlato invece di un'organizzazione più organica, funzionale e fluida, che – di fatto – è ciò che manca.

La domanda è la seguente. Considerando che i centri per l'impiego sono un'istituzione che noi dobbiamo riorganizzare e incentivare e tenendo conto dell'importanza fondamentale di queste strutture che si occupano di formazione e selezione del personale, qual è il tipo di collaborazione con i centri per l'impiego che c'è o che ci potrebbe essere?

Inoltre, c'è un tassello, a mio parere molto importante, che riguarda la comunicazione. Secondo me – parlo da dirigente d'azienda – sarebbe opportuno comunicare in modo corretto alle aziende e ai cittadini che esistono strutture che si occupano di queste cose. È importantissimo occuparsi di questi argomenti, ma è altrettanto importante comunicare. Se faccio una cosa bellissima, ma lo comunico in modo non adeguato, di fatto non serve a nulla.

PARENTE (PD). Signora Presidente, intervengo per porre una domanda ai rappresentanti di AlmaLaurea.

Anche io ritengo essenziale il tema delle competenze. In Italia esiste la certificazione delle competenze, ma le università non sempre includono l'elenco delle competenze acquisite nel diploma di laurea che rilasciano. A tal proposito, ho presentato un disegno di legge per l'istituzione di un'autorità delle competenze, al fine di rendere possibile e reale la certificazione delle competenze a tutti i livelli. Secondo le vostre esperienze, quanto le università fanno questo? Come fanno a declinare le competenze?

Rivolgo ora una domanda al professor Rizza. Capisco la questione dell'impostazione pubblica, ma in un Paese come il nostro (che registra un'arretratezza da anni e dove non c'è stato mai questo approccio e non si è mai neanche pensato che questo fosse il tema centrale per le politiche del lavoro) come facciamo a colmare in tempi brevi questo *gap* che sta emergendo fortemente dalle audizioni? Mi riferisco alla carenza non solo di persone e centri per l'impiego, ma anche di competenze del personale.

Mi chiedo se la strada non sia piuttosto quella indicata dal decreto legislativo n. 150 del 2015, che istituiva una rete di tutti gli attori coinvolti, compresi i privati, ma non solo (pubblico, privato, enti di formazione). Tutti gli attori possono infatti contribuire ad un sistema che ha regole pubbliche, ma che può comprendere soggetti diversi, altrimenti credo che neanche i nostri figli vedranno un rafforzamento così importante dei soli centri per l'impiego pubblici. Sono molto affezionata alle regole pubbliche, a monte e anche a valle del monitoraggio, ma penso che non ce la facciamo ad affidare al pubblico tutta la questione dei servizi al lavoro.

Voglio fare un'ultima riflessione e porre una domanda più vasta su un tema di cui avremo occasione di parlare in Commissione, anche rispetto agli esiti che avrà la presente indagine conoscitiva. Mi ha molto colpito e secondo me è interessantissima l'esperienza della compagnia di San Paolo, soprattutto per quello che ha innescato; in particolare, il professor Ludovico Albert diceva di avere stimolato gli operatori *no profit* nella filiera tra formazione professionale, agenzie per il lavoro e volontariato, con la questione del risultato. Credo che questa sia una riflessione da compiere in generale, proprio con riferimento al sistema dei servizi al lavoro nel suo complesso, che dobbiamo impiantare in maniera più efficace e trasparente

PATRIARCA (PD). Desidero porre ai nostri auditi tre domande, la prima delle quali è rivolta ai rappresentanti della compagnia di San Paolo. Anch'io sono stato molto colpito dal loro intervento e sarebbe interessante capire se il modello utilizzato a Torino è all'attenzione dell'intero sistema fondazionale, perché sarebbero utile che esperienze come questa venissero recepite anche negli altri territori. Voglio inoltre porre una domanda su una questione che mi incuriosisce molto: mi chiedevo – se avete a disposizione questo dato – quale sia il contributo del settore dell'impresa *no profit*. Mi interessava capire a Torino, laddove si parla di occupazione e di inserimenti lavorativi, se tutta l'area della cosiddetta impresa sociale, dei servizi di comunità e dei servizi di *welfare* abbia avuto uno spazio in questa vostra esperienza. Vista la connessione tra volontariato e terzo settore di impresa, vorrei capire come sono andate le cose con questa area.

Ai rappresentanti di AlmaLaurea voglio dire che ho ascoltato con interesse il loro intervento, ma vorrei da loro un aiuto per capire quale possa essere la connessione e la relazione tra il grande lavoro di ricerca che stanno facendo e i centri per l'impiego. Mi chiedo dunque come questo lavoro di censimento e di ricerca sulle competenze, che pare di grandissimo valore, possa interagire col lavoro che stiamo facendo in Commissione a proposito della riflessione e del ripensamento dei centri per l'impiego. Vi chiedo se questa connessione c'è, oppure, se non c'è, vi chiedo come potrebbe essere in qualche modo rafforzata.

Infine, pongo al professor Rizza una domanda da un milione di dollari, che di certo richiederebbe tempo per rispondere. Alla fine del suo intervento ha concluso parlando del modello tedesco, che un po' conosciamo e che è connotato da una forte alternanza tra scuola e lavoro e da tutto il tema dell'inserimento lavorativo, che in fondo è uno degli assi strategici del sistema tedesco. Le chiedo, dunque, qualche approfondimento rispetto al nostro sistema e rispetto a quanto con un po' di fatica abbiamo introdotto con il tirocinio e con l'alternanza scuola lavoro, che è da rinforzare. Capisco che ha pochi minuti di tempo, però eventualmente le chiedo qualche puntualizzazione.

PRESIDENTE. Prima di dare la parola ai nostri auditi per le risposte, desidero porre qualche domanda. Al professore Albert vorrei chiedere se in qualche modo i centri pubblici per l'impiego sono stati coinvolti, quantomeno per la prima presa in carico all'interno del progetto e se sono state coinvolte le scuole, ad esempio, per i dati sulla dispersione scolastica dei giovani NEET: mi pare invece che i dati sul tirocinio e sull'occupazione li abbia già forniti.

Ai rappresentanti di AlmaLaurea vorrei dire che mi ha molto colpito sentire che sono 50 le persone che si occupano di implementare il sistema: questo dato può servire alla Commissione per comprendere come una buona organizzazione e un buon sistema informativo possano portare a risultati non indifferenti: gestire infatti un milione di *curriculum* non è certamente un risultato da poco. Sono molto contenta di aver sentito che c'è l'intenzione di collegarsi al sistema informativo unitario. Questa è un'ottima notizia. A proposito dell'integrazione delle banche dati, vi chiedo a che punto siate. È stato detto che all'interno del sistema informativo che utilizzate, inserite anche la certificazione dei titoli.

TIMOTEO. Esatto. L'ingegner Leone, responsabile dei sistemi informativi, potrà spiegare alla Commissione come avviene.

PRESIDENTE. La ringrazio.

Sia da parte dei componenti della Commissione sia da parte di tutti gli auditi è stata evidenziata la necessità di investire non solo sui servizi per l'impiego, ma anche nella formazione continua (anche il professor Rizza lo ha ribadito nella sua ottima relazione) e sull'orientamento. Vorrei porre una domanda proprio sull'orientamento, chiedendovi come avviene il collegamento con le scuole secondarie e se si tratti di un servizio gratuito, oppure se per la scuola costituisca un onere. Il collegamento con le imprese, una volta finito il percorso, mi pare che almeno in parte sia gratuito: lo è in parte o *in toto*?

DIONIGI. In parte.

PRESIDENTE. Le chiedo dunque di spiegarci come funziona.

Al professor Rizza dico che abbiamo molto apprezzato la sua analisi comparata, che sicuramente ci sarà d'aiuto per la stesura del documento finale dell'indagine conoscitiva.

Ringrazio dunque i nostri auditi per la loro presenza e per gli importanti suggerimenti che ci hanno dato oggi e do la parola a loro per le risposte, a cominciare dal professor Albert.

ALBERT. Il senso del lavoro di una fondazione bancaria non è quello di sostituirsi al pubblico, ma di provare a costruire delle esperienze, valutarle e provare a discutere intanto con i propri interlocutori, quindi in sede di associazione bancaria, ma anche con i servizi pubblici che a questo sono deputati, prima di tutto, per quanto ci riguarda, con la Regione Pie-

monte, che è il nostro interlocutore. Questo progetto però è nato ed è seguito dall'ANPAL e stiamo ancora ragionando insieme, perché il tema di come pesare il rapporto tra processo e risultato e il ragionamento sulla profilazione dei NEET sono dei temi aperti, su cui il lavoro di un soggetto privato è un po' più veloce e rapido e può essere utile per soggetti pubblici come l'ANPAL e i centri per l'impiego.

Per quanto riguarda le imprese, sono sostanzialmente 300 quelle che hanno assunto e sono tutte private. Le imprese sociali le abbiamo utilizzate di più per un altro progetto, rivolto ad adulti in situazione di povertà molto radicata. È infatti impossibile lavorare su quella tipologia di soggetti, caratterizzati da marginalità molto radicata, senza le imprese sociali.

Rispetto alle domande poste dalla Presidente, i centri per l'impiego sono stati coinvolti in questo progetto fin dall'inizio, intanto nell'impostazione, ma anche nel meccanismo di valutazione dei soggetti (la compagnia ha emesso un bando, che abbiamo stato gestito insieme). Hanno partecipato anche come soggetto fornitore degli elenchi e delle indicazioni relativi alle persone che erano, per così dire, scappate dai centri per l'impiego; che magari vi si erano recate, ma poi non ci erano più tornate. Con le scuole sono state utilizzate le banche dati del sistema regionale che contiene i dati, i nomi e i cognomi di tutti coloro che ruotano intorno al mondo dell'istruzione e della formazione professionale (che rappresentano già circa il 10 per cento dei giovani) una quota significativa dei quali non viene assunta al termine del percorso. Il 50 per cento circa viene assunto, quindi è un canale molto importante per l'accompagnamento al lavoro dei giovani più difficili, resta però una quota più radicata e questa quota è stata messa a disposizione della banca dati della Regione Piemonte. Fra le scuole, si registra una sensibilità molto a macchia di leopardo, che varia da istituto a istituto, perché le scuole tendono a lavorare su chi è dentro; chi è fuori è più difficile che sia di loro interesse, perché il problema delle scuole è avere un certo numero di allievi. Esistono sicuramente delle scuole con cui queste ATS hanno costruito dei buoni rapporti e soprattutto alcuni istituti tecnici e professionali, naturalmente, sono stati disponibili a fornire indicazioni e dati, mentre in altri casi devo dire che la situazione è stata meno semplice.

LEONE. Cercherò di ripercorrere l'ordine delle domande, se ne trascurerò qualcuna potrete segnalarmelo.

Per quanto riguarda la questione della certificazione delle informazioni all'interno del *curriculum vitae*, da sempre ciò che viene certificato è il titolo di studio all'interno del *curriculum vitae*, anzi addirittura Alma-Laurea nasceva da questa intuizione già nel 1996. Il *curriculum vitae* viene costruito intorno al titolo di studio che è allineato e trasferito dall'ateneo, quindi i dati relativi al fatto che un certo laureato vanta di avere una laurea conseguita in una certa data, presso un certo ateneo, con un certo voto, con un titolo di tesi specifico, sono informazioni che l'interessato non può modificare all'interno del *curriculum*, perché sono certificate dall'ateneo. Esiste un processo che permette la correzione di eventuali errori

che venissero rilevati, ma si tratta di informazioni in sola lettura. Il resto delle informazioni all'interno del *curriculum* sono autocertificate. La possibilità che noi diamo oggi è di includere riferimenti alle certificazioni, quindi se si vanta un livello B2 di inglese, si inseriscono i riferimenti del *test*, oggi anche molti enti oltretutto rilasciano anche dei *badge online* per poter verificare. Il primo aspetto, comunque, è quello legato al titolo.

Quello delle competenze è un tema molto interessante, che stiamo valutando soprattutto con alcuni atenei – che comunque rappresentano un numero rilevante, perché sono 11, potenzialmente una ventina entro il prossimo anno – con i quali stiamo sperimentando la piattaforma tirocini. Rispetto alle competenze accumulate secondo i percorsi *standard* previsti dalla formazione dei corsi di studio, che in qualche maniera sono implicite nel titolo di studio conseguito – più avanti approfondirò meglio questo aspetto in riferimento ad un'altra domanda posta – c'è il piano di studi individuale, che caratterizza la carriera del ragazzo, ma soprattutto c'è l'esperienza legata alla tesi e a uno o più tirocini. All'interno dei tirocini effettivamente possono essere aggiunte delle competenze anche non formali e lì c'è una parte di studio di validazione. Si pone il problema della validazione delle competenze: qualcuno che dica che è vero che è stato svolto un certo tirocinio, che la persona ha imparato a fare una determinata cosa e poi la certifichi. Sotto questo aspetto stiamo sperimentando qualche idea, sempre in collaborazione con i diversi attori che vengono coinvolti, soprattutto all'interno dei tirocini extracurricolari, quelli che vengono effettuati dopo la laurea, in cui effettivamente esistono degli attori che svolgono in maniera ufficiale il ruolo di validatori e certificatori e quindi noi potremmo acquisire all'interno del *curriculum vitae* informazioni ancora una volta certificate, facendo riferimento a qualcuno che le ha validate. È chiaro che la questione della certificazione si espande e ci sarebbero tecnologie e potenzialità molto più ampie, ma al riguardo stiamo seguendo un percorso abbastanza lineare.

Riagganciandomi al tema delle competenze che è stato accennato in un'altra domanda, da tempo l'Unione europea ha sviluppato il cosiddetto *diploma supplement*, un ampio documento che si accompagna al titolo di studio e che descrive ogni singolo insegnamento, i suoi contenuti, indica il docente e i metodi di valutazione. Si tratta quindi di un fascicolo che racconta che cosa la persona ha imparato o dovrebbe aver imparato nel proprio percorso di studi. Dall'altra parte, però, bisogna ricordare che, al di là delle possibili variazioni legate al piano di studi individuale, molti corsi sono comunque descritti da un corpo di base che è definito già a livello di offerta formativa. Da parte nostra, quindi il primo passo (è proprio quello strumento a cui accennavo tra i prossimi sviluppi) è dare alle aziende la possibilità di capire quali corsi hanno al loro interno degli insegnamenti o comunque trasferiscono sui ragazzi determinate competenze. Da lì si va a cercare in banca dati (o altrove) quali ragazzi hanno frequentato quei determinati corsi. Del *diploma supplement* potremmo discutere a lungo (ricordo che uno dei primi problemi era stato addirittura quello delle marche da bollo da inserire su ogni foglio, ma si parla di aneddoti sentiti

anche a livello internazionale, quando si discuteva di questo tema, risalenti a una decina di anni fa) ma è un progetto che non è mai decollato per varie difficoltà. Gli atenei, però, si sono organizzati per produrlo.

Sul tema dell'orientamento, cui pure si è accennato, è stato chiesto quanti atenei utilizzino il percorso AlmaOrientati. Innanzitutto, AlmaOrientati partì addirittura su un quotidiano, che ci chiese di condurre uno studio anni fa, quindi, in realtà è a disposizione di tutti in una forma che include al suo interno tutte le università italiane. Ad alcuni atenei abbiamo dato la possibilità di personalizzare il percorso, anche dal punto di vista grafico, magari limitato alla propria offerta formativa; se l'ateneo è in grado di coprire, se grande, più o meno tutte le aree, oppure semplicemente mettendo in evidenza i propri corsi rispetto al resto per offrire uno strumento di orientamento. Ci sono atenei che hanno inserito addirittura questo percorso all'interno della prima fase della pre-immatricolazione o della fase di immatricolazione. Alcuni atenei si sono limitati a pubblicarlo sul sito, mentre altri lo hanno addirittura collegato senza neanche chiederci la personalizzazione. Quindi, non posso indicare il numero esatto, ma direi che sono circa 15 gli atenei che hanno attivato il servizio, mentre altri lo utilizzano in maniera indiretta.

È molto interessante l'uso che viene fatto del percorso a livello di scuola media superiore. Come vi ho detto, l'ateneo mette in vetrina l'offerta formativa e fornisce uno strumento di orientamento. Prima è stata fatta una domanda su AlmaDiploma, che è il progetto gemello di AlmaLaurea, applicato alla scuola media superiore. Il modello segue le caratteristiche di AlmaLaurea e, quindi, da una parte si indaga e si cerca di capire quali siano gli sbocchi occupazionali e formativi dei diplomati, mentre, dall'altra, si favorisce l'inserimento di questi ultimi nel mondo del lavoro. In realtà, il contatto con AlmaLaurea avviene tramite un'associazione di scuole, che è AlmaDiploma, che raccoglie le scuole e collabora con AlmaLaurea per l'implementazione. Pertanto, in questo caso AlmaLaurea fornisce *know-how* e servizi. Alle scuole viene chiesta una quota di partecipazione molto limitata (si tratta di qualche centinaio di euro all'anno). Sulla base dell'esperienza, abbiamo notato che la maggiore difficoltà risiede non tanto nel costo dell'adesione, quanto nella disponibilità e nel tempo che i docenti all'interno della scuola offrono per seguire con l'attenzione necessaria il progetto. Lo strumento AlmaDiploma è molto interessante perché permette di seguire ragazzi a partire dal quarto anno, ossia dal momento in cui il percorso di orientamento viene somministrato. Al quinto anno, invece, si insegna a compilare il *curriculum* e si supportano i ragazzi nella scelta del percorso universitario o alternativo (quindi percorso ITS o inserimento nel mondo del lavoro). AlmaDiploma è un progetto molto interessante.

C'è poi il tema della gratuità, che è molto importante. Come ho già sottolineato, gli atenei sono obbligati per legge a fornire gratuitamente i *curricula* sul loro sito e la piattaforma che mettiamo a disposizione è gratuita, non prevedendo nemmeno delle quote di pagamento legate al numero di *curricula* scaricati. Prima ho accennato alla quota trasmessa alle aziende attraverso gli atenei, ebbene il servizio è totalmente gratuito per quanto riguarda sia gli atenei, sia – soprattutto – le imprese.

AlmaLaurea srl chiede invece un contributo per le spese. Per fugare ogni dubbio, ricordo che, pur essendo una società, AlmaLaurea srl è partecipata al 100 per cento dal consorzio e agisce in armonia e su ordine di quest'ultimo. I proventi che la società raccoglie vengono reinvestiti nello sviluppo dei servizi e nella loro sperimentazione. Addirittura, AlmaLaurea srl è per noi anche un laboratorio in cui il modulo per la gestione degli eventi è stato concepito, sviluppato e collaudato e, una volta messo a punto, è stato proposto agli atenei. In questo modo siamo riusciti nel tempo ad accumulare quel *know-how* che ci ha consentito di sviluppare in sei mesi una piattaforma di intermediazione allorquando il cosiddetto collegato lavoro lo ha richiesto agli atenei.

DIONIGI. Signora Presidente, onorevoli senatori, intervengo per una precisazione. Il costo a carico delle aziende per i *curricula*, che implicano un certo lavoro perché sono dettagliati, sono a parziale copertura delle spese e, almeno nei tre anni in cui sono stato Presidente, ha permesso di non aumentare di un euro il contributo versato dalle università. Ogni anno perfezioniamo con le indagini 170.000 *curricula* di laureati e quest'anno siamo a quota 630.000 interviste, a distanza di uno, tre e cinque anni dal conseguimento della laurea. Questi sono lavori che costano. Aumentiamo i servizi per le università e abbiamo mantenuto inalterata la quota, che è calcolata in proporzione alla dimensione degli atenei, con la conseguenza che la Sapienza di Roma o l'Alma Mater Studiorum di Bologna di più rispetto ai microatenei.

Ripeto che l'introito che riceviamo, oltre a coprire le spese e a essere usato per reinvestire in prodotti e prestazioni, ci consente di non aumentare le quote corrisposte dalle università.

TIMOTEO. Signora Presidente, vorrei ricordare all'ingegner Leone di far riferimento alla differenza tra consultazione dei *curricula* e scaricamento da parte delle imprese. La semplice consultazione è infatti totalmente gratuita, mentre lo scaricamento no, o almeno solo superato un certo numero. Il costo è quindi molto contenuto. La filosofia è quella del reinvestimento degli utili a favore dei servizi pubblici che il consorzio rende.

LEONE. Prima la professoressa Timoteo ha citato un aspetto molto interessante. Nel corso di precedenti audizioni ho sentito parlare di logiche novecentesche. Sembra un'epoca molto lontana, però – effettivamente – il Duemila ha rappresentato per le università un momento molto importante, perché vi è stata l'attivazione della famosa riforma dei tre anni più due.

Al di là delle dispute sorte, la riforma ha sancito che non esiste più una soglia tra la formazione e l'inserimento nel mondo del lavoro, in quanto i giovani – e chiunque altro – continuamente alternano e alterneranno la formazione con il lavoro. Pertanto, i centri per l'impiego oltre a dover essere molto esperti del mondo del lavoro, devono inequivocabilmente essere esperti anche del mondo della formazione a tutti i livelli. Infatti, ci sono ragazzi che, provenendo da famiglie meno abbienti, si iscrivono al corso di laurea magistrale e – contestualmente – iniziano a sfruttare il titolo di laurea triennale entrando nel mondo del lavoro. Quindi, la differenza che possiamo definire novecentesca – prima si studia e poi si cerca lavoro – davvero non esiste più, perché il mondo della formazione si è adeguato alla realtà. Esistono titoli di studio a molti livelli. Di recente in Italia sono stati attivati gli ITS, che si collocano al V livello EQF, intermedi tra il diploma di scuola media superiore e i corsi di laurea triennale. Questa è un'altra opportunità che si può suggerire a un diciannovenne che magari non ha la possibilità o la voglia di studiare, oppure ha la necessità di entrare più rapidamente nel mondo del lavoro.

Quale contributo può dare AlmaLaurea? Ovviamente la competenza sul mondo della formazione e del lavoro va insegnata e AlmaLaurea fornisce strumenti di analisi e orientamento a vari livelli.

L'integrazione delle banche dati è un'ultima questione. Qui ci sono due fronti paralleli. C'è l'aspetto legato alle indagini, ossia l'integrazione delle banche dati finalizzate a potenziare gli strumenti di indagine. A tal proposito, possiamo citare l'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati, un progetto già definito dalla legge n. 170 del 2003 di conversione del decreto-legge 9 maggio 2003 n. 105 che aspetta solo la definizione di alcuni dettagli normativi per essere messa in pratica. Nei fatti, l'Anagrafe dei laureati esiste già, ma va trasferita e integrata con l'Anagrafe degli studenti e le altre banche dati. Anche per noi sarebbe molto interessante poter integrare le nostre informazioni con quelle, ad esempio, delle fonti COB o ANPAL.

Sul fronte dell'erogazione dei servizi, stiamo studiando un'integrazione con Unioncamere, che possiamo immaginare come il duale di AlmaLaurea: da una parte, la banca dati delle imprese mentre dall'altra la banca dati dei laureati. È chiaro che l'integrazione di queste due banche dati può dare ottimi frutti sia per gli studi sia per favorire l'intermediazione. Per adesso siamo a un livello di scambio di servizi, ossia noi utilizziamo i loro servizi e loro i nostri, ma con la prospettiva di integrare i dati.

L'integrazione dei dati riguarda anche il fronte dello studio. Lo studio sull'imprenditorialità citato dalla professoressa Timoteo incontra e mette insieme i dati delle imprese, dei loro fondatori e dei soci con quelli dei

laureati, per capire se e come i laureati riescano a fare impresa e come questa capacità sia cambiata nel tempo.

STORCHI. Faccio solo un accenno al settore della comunicazione, per rispondere ad una domanda che mi era stata posta. Stiamo parlando di un'esperienza fatta in un consorzio pubblico, per cui il tema è veramente molto delicato. In caso di riforma e di creazione di nuovi centri per l'impiego serve una grande, capillarissima e precisissima campagna di informazione istituzionale per far capire la svolta rispetto alla tipologia di servizio proposto, ovviamente utilizzando i nuovi canali che, a partire da LinkedIn, sono ormai diventati canali di riferimento.

Anche noi abbiamo un'interlocuzione in corso con LinkedIn, che obiettivamente sta prendendo grandissimo piede per quel che riguarda le tipologie, la quantità e le relazioni. Non sarebbe secondo me nemmeno da escludere un eventuale colloquio con loro, anche perché ora a Milano c'è l'ufficio relazioni istituzionali e sono molto seri. Si tratta infatti di un canale di comunicazione efficacissimo.

RIZZA. Le domande che mi sono state rivolte sono molto generali e quindi è praticamente impossibile rispondere in un «botta e risposta», anche perché il primo tema citato riguarda il rapporto tra pubblico e privato, che renderebbe necessario scoperchiare un dibattito storico di trecento anni, e il secondo l'alternanza scuola lavoro, che è un altro bel macigno.

Solo per precisare quanto detto precedentemente e per non essere frainteso, ho enfatizzato la necessità di fornire risorse ai centri per l'impiego e ai servizi per il lavoro pubblici, perché sono sottofinanziati in maniera evidentissima rispetto ai nostri Paesi europei fratelli e ciò genera effetti di difficile gestione da parte delle persone che ci lavorano. Abbiamo infatti operatori che si trovano in grandissime difficoltà e sono estremamente frustrati per il tipo di servizio che non possono più offrire, abbiamo il problema delle banche dati, quello del rapporto con le imprese e così via. Dico solo che un opportuno finanziamento su *standard* europei dei servizi per l'impiego pubblici potrebbe ridurre il *gap* con gli altri Paesi europei, con cui abitualmente ci confrontiamo. Non intendevo assolutamente mettere in discussione l'abolizione del monopolio pubblico del collocamento, perché questa decisione è stata presa decenni fa e nessuno vuole metterla in discussione. Dico solo che un opportuno finanziamento dei servizi per il lavoro pubblici potrebbe avviare un percorso di maggiore controllo e di minore frammentazione regionale se non, in alcuni casi, provinciale. Si tratta infatti di una questione che chi studia questa materia riconosce come estremamente problematica. Abbiamo servizi per l'impiego che funzionano molto bene in ambiti territoriali all'interno dei quali non ci sono grandissime problematiche sul piano lavorativo e servizi per l'impiego che funzionano molto male dove invece dovrebbero funzionare molto bene, per ovviare ai problemi propri di quei territori.

Abbiamo ovviamente dei casi positivi: non è che in Italia non ci siano esperienze di ottimo funzionamento dei servizi per l'impiego pub-

blici. Eccome se li abbiamo! Ne abbiamo tanti e non c'è solo il caso Trento, che di solito viene ricordato in proposito. Non intendo aprire, ovviamente, la discussione sulla questione dell'autonomia. La Provincia autonoma di Trento ha infatti risorse piuttosto elevate e condizioni di mercato del lavoro piuttosto floride – o almeno era così fino a poco tempo fa – e quindi stiamo parlando di una situazione diversa rispetto a quella di altre aree del Paese: quindi lasciamo perdere il caso Trento che forse costituisce un *unicum*. Anche in altri ambiti territoriali, dove non ci sono leggi particolari che tutelano l'autonomia, troviamo però dei servizi per l'impiego pubblici che funzionano molto bene. Quindi direi che il mio obiettivo non era certo quello di ridurre l'importanza dell'integrazione fra pubblico e privato: sarei completamente anacronistico se lo facessi. Dico solo che scontiamo un'arretratezza e un ritardo molto elevato rispetto ai nostri *partner* europei, anche rispetto alla Spagna. Non sto parlando della Danimarca, ma della Spagna, ovvero di un Paese che ha molto in comune con noi: è molto frammentato, è molto regionalizzato, ha tassi di disoccupazione differenziati territorialmente e ha un problema di inattività femminile piuttosto elevato. Quindi con gli spagnoli abbiamo numerosi punti in comune, ma gli spagnoli hanno lavorato negli ultimi decenni sui servizi per l'impiego.

L'alternanza scuola lavoro è un grande e importantissimo tema. Personalmente sono favorevolissimo all'istituzionalizzazione dell'alternanza scuola lavoro, come in Germania, ma in questo momento in Italia abbiamo solo delle sperimentazioni. Risiedo a Bologna ed osservo con interesse quello che accade nella mia Regione, in cui ci sono dei casi molto positivi di alternanza scuola lavoro, ma si basano sui rapporti personali che una certa azienda ha costruito con una scuola e il suo preside. Essi danno sempre degli ottimi risultati e dunque sarei per estendere questo genere di sperimentazioni, però ci sono tre punti rilevanti da considerare. Il primo è che l'alternanza scuola lavoro funziona molto bene nel sistema industriale, perché le imprese industriali hanno bisogno di competenze specifiche e quindi l'alternanza scuola lavoro costruisce delle competenze specifiche per le persone che alternano l'aula con il lavoro e poi sono opportunamente mantenute all'interno dell'impresa. In Germania, che è il Paese dell'alternanza scuola lavoro, in questo momento c'è una grossa discussione su quanto sia efficace l'alternanza nel settore dei servizi, che, come sapete, ormai rappresenta oltre il 70 per cento dell'occupazione, mentre il sistema industriale è in contrazione da molti decenni. Non si sta dicendo che nel caso dei servizi essa non funziona, ma che nel settore dei servizi le competenze sono costruite diversamente e sono più trasversali e meno specifiche. Quindi i livelli di *skill* costruiti sono un po' diversi e c'è dunque un grado di successo diverso, per quanto riguarda l'alternanza scuola lavoro in Germania, tra sistema industriale e sistema dei servizi.

FLORIS (FI-BP). Signor Presidente, avevo chiesto in precedenza di intervenire, ma l'ingegner Leone ha già chiarito la questione che inten-

devo porre, quando ha parlato di AlmaLaurea. Volevo suggerire di mettere insieme i dati di AlmaLaurea, AlmaDiploma e AlmaImpresa, per creare una banca dati quanto più completa sui soggetti in cerca di occupazione. L'audito ha però già dato la risposta che cercavo.

PRESIDENTE. Ringrazio tutti gli auditi per la loro presenza e per le importantissime memorie che ci hanno illustrato.

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

Dichiaro conclusa l'audizione odierna.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 17,20.

