

**GLI INTERMEDIARI SPECIALI
E LE AGENZIE PER IL LAVORO
RISULTATI D'INDAGINE 2006**

di

Germana Di Domenico e Manuel Marocco

Elaborazione grafica di ANNA NARDONE

“Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, n. 8/2006

ISFOL – RP(MDL)-8/06

Con le monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, vengono presentati e divulgati in forma sintetica, i principali risultati di studi realizzati dall'Area “Ricerche sui sistemi del lavoro” e dall'Area “Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione”.

Direzione della collana:

per l'Area “Ricerche sui sistemi del lavoro”: Diana Gilli

per l'Area “Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione”: Marco Centra

Sono autori del volume

Germana Di Domenico SEZIONE I - par 1, 1.1,3, 3.2, 3.3, 3.4; SEZIONE II - par: 2, 3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.3.1, 4, 4.1, 4.1.1, 4.1.2, 4.2, 4.3, 4.4, 5, 5.1, 5.2, 6; Riflessioni conclusive

Manuel Marocco SEZIONE I: par. 3.1,4, 5.1, 5.2, 6.1, 7, 71; SEZIONE II: par 1; Riflessioni conclusive

Hanno contribuito

Massimiliano Bonanni SEZIONE II - box 2

Dora Di Francesco par. 6, 6.2

Daniela Pierannunzio SEZIONE I - par 5, 1, 1.1; SEZIONE II - par 2.1; elaborazioni statistiche

Giuliana Scarpetti SEZIONE I - par. 5, box 1

Isfol – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

Via G. B. Morgagni, 33 - 00161 Roma

Tel. 06/44.59.01 – Fax 06/44.59.06.85

Indirizzo Internet <http://www.isfol.it>

GLI INTERMEDIARI SPECIALI E LE AGENZIE PER IL LAVORO RISULTATI D’INDAGINE 2006

SINTESI

La più recente fase di liberalizzazione del mercato dell’intermediazione in Italia legittima ad operare una ampia platea di operatori pubblici e privati: i cc.dd. *intermediari speciali* (Università, Scuole, Comuni, Camere di Commercio, Consulenti del lavoro, Partì sociali e loro Enti bilaterali), al cui studio è dedicata la Sezione I del presente lavoro; le *Agenzie per il lavoro* (Apl), autorizzate a svolgere attività di somministrazione di lavoro, di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale, cui è invece dedicata la Sezione II.

Quanto al primo gruppo di osservazione, vari fattori paiono aver influito sulla completa “messa in opera” della riforma. Da un parte, si rileva ancora una scarsa “convenienza” per gli attori economici ad operare come “Agenzie di intermediazione”; un limitato interesse delle parti sociali ad “emergere” nel “nuovo” ruolo di intermediatori, direttamente o attraverso i loro enti bilaterali; infine, una solo parziale attivazione dei sistemi regionali di autorizzazione, indispensabili all’ingresso dei nuovi operatori locali.

Dall’altra, un maggior *appeal* sembra aver avuto la Fondazione per il lavoro tra i professionisti di riferimento e anche per le Università, la riforma ha fornito un’occasione preziosa per razionalizzare il ruolo che esse già da tempo svolgevano sul mercato dell’intermediazione.

Rispetto alla seconda categoria di soggetti analizzati, si evidenzia un aumento delle Agenzie di ricerca e selezione soprattutto, una *stabilizzazione* di quelle di *outplacement* e di somministrazione generalista e lo scarso successo delle Agenzie di *staff leasing*, probabilmente da ricondurre al marginale utilizzo di tale istituto. Si conferma, inoltre, una predominanza sul mercato privato da parte delle Agenzie di somministrazione generaliste e di ricerca e selezione e,

THE SO CALLED “SPECIAL INTERMEDIARIES” AND PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES 2006 SURVEY RESULTS

ABSTRACT

The latest stage of Italian job placement market entitles a wide range of both public and private actors to act as brokers: the so called “*Special Intermediaries*”, benefiting from a most favourable requirement system (Universities, Schools, Municipalities, Chambers of Commerce, Labour Consultants, Social Partners and their Bilateral Institutions), whom the first section of this study is dedicated to. The *Private Employment Agencies* (Apl) authorised to deliver “multitasking” provisions (therefore named “generalist”), job intermediation and outplacement, whose survey results are included in the second section.

As far as the first observed group is concerned, several factors seem to have affected the full implementation of the reform. On one side, we experience a limited “convenience” for economic agents to act as “intermediary agencies” and a marginal interest from Social Partners to “emerge” in their “new” role of brokers between labour demand and supply, directly or indirectly through their Bilateral Institutions; only a partial activation of the regional authorisation systems, pre-conditional for operators to enter the local market as service providers.

On the other side, more *appeal* has attracted labour consultants in affiliating to the relative Foundation; the reform has also offered Universities a chance to rationalise their *de facto* long-lasting job placement function.

Regarding the second group of surveyed operators, a clear increase in the number of authorised Research and Selection Agencies, a stability of outplacement and generalist ones as well as a marginal success and use of the “staff leasing” can contestually be observed.

Furthermore, a prevailing position on the

contestualmente, la dicotomia sotto il profilo dell’utenza servita; al tempo stesso, accanto alla concentrazione nelle aree territoriali dal contesto produttivo più dinamico, emerge una “polarizzazione” verso classi dimensionali relative a piccole (ricerca e selezione) e grandi (somministrazione) aziende.

L’insieme di tali elementi è utile ad analizzare lo sviluppo delle reti di erogazione dei servizi al lavoro, concentrando l’attenzione sulle dinamiche evolutive dei rapporti tra pubblico e privato alla luce delle nuove “polarità” osservate: il nuovo mercato misto dei servizi all’impiego sembra evolversi in una direzione non ancora sufficientemente orientata a realizzare una “coesistenza attiva” tra i due sistemi.

Pare evidenziarsi cioè un “deficit di coordinamento”, amplificato anche dalla complessità istituzionale del modello italiano di controllo pubblico del mercato del lavoro, in cui agiscono Stato, Regioni ed anche le Province. La “geometria variabile” che si osserva oggi nella strutturazione della rete pubblico-privata dei servizi al lavoro richiama l’attenzione sulla necessità di concepire nuovi strumenti di coordinamento di livello nazionale, soprattutto a livello di programmazione integrata degli interventi e delle risorse, che tengano conto dell’estensione del campo di azione e di ampliamento dei rispettivi “bacini di attrazione” (l’offerta di lavoro per il pubblico, la domanda per il privato). A tal proposito, i dati testimoniano, in senso positivo, una propensione delle Agenzie ad immaginare uno sviluppo di relazioni con il sistema pubblico in termini di “cooperazione” (circa 67% degli intervistati si dichiara in questo senso), di “condivisione di informazioni” (58% circa) ed “integrazione di attività” (48%) piuttosto che di “concorrenza” in senso stretto (appena ¼ delle Agenzie oggetto di indagine).

Sembra emergere, in particolare, l’esigenza di definire con maggiore chiarezza e trasparenza le “funzioni” (in termini di ruolo e competenze esercitabili in via “esclusiva”, piuttosto che di servizi erogabili in via “concorrente”) ascrivibili al sistema pubblico e a quello privato singolarmente considerati. Si tratta di una riflessione

private market, though a dichotomy concerning their respective users, by the “generalist” and the “research and selection” agencies basically confirms our previous survey results; together with their geographical concentration in the most economically attractive areas, a “polarisation” towards smaller (research&selection) and bigger (generalist agencies) dimensional classes can also be observed.

Such aspects considered as a whole enable us to analyse the development of the labour service delivery network, focusing the dynamics of public-private relationships on the light of the new observed “polarities”: the new mixed employment services market seems so far to develop towards a direction not completely favourable to an “active coexistence” of the two systems.

A sort of “co-ordination deficit” between the public and private system features peculiarly Italy, also due to the institutional complexity coming from a parallel acting in the context of employment services of State, Regions and Provinces.

A clear “variable geometry” of the actual implementation in the public-private network suggests the need for the introduction of new co-ordination tools at national level, mainly referred to the integrated planning field of interventions and resources, so to duly take into account the widening of their respective actions and users’ bacins (namely, labour supply for the public system, labour demand for the private one).

To this regard, evidence show how Agencies are prone to “co-operating” with the public system. (about 67%), “sharing information” (58%) and “integrating activities” (48%), rather than merely “competing” (only ¼ of investigated Agencies).

Ideally, a clearer and more transparent definition of roles and functions for public and private actors considered in their own peculiarity should be provided; as observable in other national systems in Europe, particularly those where “liberalisation” has longer been experienced, the public is entitled to control

ponderata sulla osservazione di altri sistemi europei, in particolare di quelli nei quali vige da tempo un'ampia “liberalizzazione” del mercato dei servizi all'impiego, ove comunque il “pubblico” preserva l'essenziale funzione di “controllo” nella fase di “accesso”, per evitare fenomeni di *creaming* della clientela da parte degli operatori privati, e nella fase di “uscita”, in tal modo verificando l'effettiva ed efficiente (sotto il profilo quali-quantitativo) erogazione dei servizi all'utenza.

both the users' “access” – to avoid possible *creaming* practices from private operators – and the “exit” phase, thus preserving a high qualitative profile of services delivered by private providers.

INDICE

Sintesi – Abstract	pag.	3
Quadro generale di riferimento e obiettivi dell’indagine	“	14
Sezione I – L’intermediazione riformata: Agenzie e soggetti in “regime particolare”	“	18
I.1. Impostazione metodologica: popolazione osservata, modalità e strumenti di rilevazione	“	19
I.1.1 Analogie e differenze nei questionari	“	20
I.2. I “regimi particolari di autorizzazione	“	22
I.3. Le Università come “intermediari” tra domanda e offerta di lavoro	“	26
I.3.1 La disciplina normativa	“	26
I.3.2 Un nuovo contesto per l’intermediazione	“	29
I.3.3 Evidenza dell’indagine di campo	“	31
I.3.4 Esperienze di interazione tra il sistema pubblico dei servizi per l’impiego e le Università. Alcune questioni aperte	“	40
I.4. I nuovi attori regionali: Comuni, Scuole e Camere di commercio	“	45
I.5. Le Parti sociali e le Agenzie di intermediazione: studi di caso	“	49
I.5.1 La disciplina normativa	“	49
I.5.2 Le Associazioni datoriali iscritte all’albo	“	52
I.6. La Fondazione per il lavoro	“	55
I.6.1 La disciplina normativa	“	55
I.6.2 Prime indicazioni sulle caratteristiche ed attività della Fondazione	“	58
I.7. Legislazione regionale	“	63
I.7.1 La disciplina regionale in materia di raccordo pubblico-privato	“	70
Sezione II - le Agenzie di somministrazione, di ricerca e selezione, di ricollocazione - Evidenze dal monitoraggio 2006	“	75
II.1. Evoluzione della disciplina	“	76
II.2. Il percorso metodologico dell’indagine: riflessioni sulle modalità di rilevazione ed ipotesi di migliorabilità	“	80
II.2.1 Un approfondimento sul trattamento delle “mancate risposte”	“	82

II.3. Il mercato delle Agenzie: struttura, organizzazione del lavoro e aspetti localizzativi	pag.	85
II.3.1 Numerosità, forma giuridica e trasformazioni societarie <i>ante</i> e <i>post</i> Riforma	“	85
II.3.2 Distribuzione geografica e articolazione delle unità sul territorio. I parametri della localizzazione	“	86
II.3.3 Le risorse umane: la numerosità e la distribuzione del personale per sedi principali e filiali	“	88
II.3.3.1 Figure e qualifiche	“	91
II.4. Funzioni e volumi di attività	“	97
II.4.1 L’attività di somministrazione di lavoro: la gestione dei <i>curricula vitae</i>	“	97
II.4.1.1 Somministrazione di manodopera a tempo	“	98
II.4.1.2 <i>Staff leasing</i>	“	107
II.4.2 L’attività di intermediazione	“	108
II.4.3 L’attività di ricerca e selezione	“	108
II.4.4 L’attività di ricollocazione del personal o <i>outplacement</i>	“	116
II.5. Canali informativo-promozionali e connessione telematica con altri soggetti	“	121
II.5.1 La Borsa continua nazionale del lavoro	“	123
II.5.2 Reti tecnologiche con gli Enti previdenziali-assistenziali e con i Servizi pubblici per l’impiego	“	127
II.6. Rapporti di cooperazione e interazioni sul territorio con gli “intermediari speciali” e con il sistema pubblico dei servizi al lavoro	“	129
Riflessioni conclusive	“	136
Allegato 1 - Questionario rivolto ai soggetti iscritti all’Albo ministeriale per l’attività di intermediazione (Agenzie e soggetti in “regime Particolare”)	“	139
Allegato 2 - Questionario indirizzato alle Università e alle Fondazioni universitarie che hanno attivato servizi di intermediazione ex D.Lgs. 276/2003	“	154
Allegato 3 - Questionario rivolto alle Agenzie per il lavoro (somministrazione, ricerca e selezione, ricollocazione)	“	164
Riferimenti bibliografici	“	192

INDICE DELLE TABELLE

Tab. I.1	- Numerosità operatori ante (dicembre 2001) e post riforma (dicembre 2005)	pag.	14
Tab. I.2	- Laureati del 2001 che nel 2004 svolgono un lavoro continuativo per modalità attraverso cui hanno trovato l'attuale lavoro, sesso gruppo di corsi e ripartizione geografica	“	30
Tab. I.3	- Servizi di intermediazione attivati per tipologia (valori assoluti Università osservate)	“	37
Tab. I.4	- Distribuzione percentuale per sesso e classi di età dei CV raccolti nel 2005	“	54
Tab. II.1	- Agenzie per il lavoro contattate e rispondenti per tipologia (valori assoluti e %)	“	81
Tab. II.2	- Attività svolte dalle Apl per tipologia di Agenzia (valori %)	“	97
Tab. II.3	- Numero di CV raccolti per regione di residenza dei candidati e sesso (I semestre 2005)	“	99
Tab. II.4	- Numero di curricula per sesso e regione di residenza dei candidati (I semestre 2005)	“	101
Tab. II.5	- Numero di contratti di somministrazione e numero di lavoratori per regione di residenza dei candidati e sesso (I semestre 2005)	“	102
Tab. II.6	- Numero di lavoratori richiesti per inquadramento professionale (valori assoluti e %)	“	102
Tab. II.7	- Numero di lavoratori somministrati per classi di età e sesso (I semestre 2005)	“	103
Tab. II.8	- Numero di missioni per classi di età e sesso (I semestre 2005)	“	103
Tab. II.9	- Numero di lavoratori somministrati e numero di missioni per titolo di studio e sesso (I semestre 2005)	“	103
Tab. II.10	- Numero di lavoratori somministrati e numero di missioni per regione di lavoro e sesso (I semestre 2005)	“	103
Tab. II.11	- Numero di missioni per inquadramento professionale e sesso (I semestre 2005)	“	104
Tab. II.12	- Numero di lavoratori assunti per l'attività di somministrazione per tipologia contrattuale e sesso (I semestre 2005)	“	105
Tab. II.13	- Numero di missioni dei lavoratori avviati per durata della missione e sesso (I semestre 2005)	“	105
Tab. II.14	- Numero di lavoratori somministrati e numero di missioni svolte per settore di attività economica - I semestre 2005 (valori assoluti)	“	106
Tab. II.15	- Numero di corsi di formazione organizzati con l'ausilio dell'ente bilaterale e numero di partecipanti per classi di durata (I semestre 2005)	“	106
Tab. II.16	- Numero di lavoratori somministrati in staff leasing e numero di missioni per classi di età e sesso (I semestre 2005)	“	107

Tab. II.17	- Numero di lavoratori somministrati in staff leasing e numero di missioni per titolo di studio e sesso (I semestre 2005)	pag.	107
Tab. II.18	- Numero di incarichi ricevuti e numero di lavoratori richiesti per regione di lavoro (I semestre 2005)	“	108
Tab. II.19	- Numero di incarichi ricevuti e numero di lavoratori per ricerca e selezione per regione di lavoro (I semestre 2005)	“	109
Tab. II.20	- Numero di lavoratori richiesti per inquadramento professionale (I semestre 2005)	“	110
Tab. II.21	- Numero di lavoratori richiesti tramite incarico di ricerca e selezione delle candidature per tipologia di contratto (I semestre 2005)	“	110
Tab. II.22	- Numero di incarichi ricevuti per ricerca e selezione delle candidature e numero di lavoratori richiesti per settore di attività economica (I semestre 2005)	“	111
Tab. II.23	- Numero di lavoratori avviati per classi di età e sesso (I semestre 2005)	“	112
Tab. II.24	- Numero di lavoratori avviati per titolo di studio e sesso (I semestre 2005)	“	112
Tab. II.25	- Numero di lavoratori avviati per regione di lavoro e sesso (I semestre 2005)	“	112
Tab. II.26	- Numero di lavoratori avviati per inquadramento professionale e sesso (I semestre 2005)	“	113
Tab. II.27	- Numero di lavoratori avviati per tipologia contrattuale e sesso (I semestre 2005)	“	114
Tab. II.28	- Numero di lavoratori avviati per settore di attività economica e sesso (I semestre 2005)	“	114
Tab. II.29	- Numero di incarichi ottenuti in base ad accordi sindacali e numero di lavoratori coinvolti per settore di attività economica (I semestre 2005)	“	116
Tab. II.30	- Numero di incarichi ottenuti e numero di lavoratori coinvolti per settore di attività economica (I semestre 2005)	“	116
Tab. II.31	- Numero di lavoratori ricollocati in <i>outplacement</i> individuale per classi di età e sesso (I semestre 2005)	“	117
Tab. II.32	- Numero di lavoratori ricollocati in <i>outplacement</i> collettivo per classi di età e sesso (I semestre 2005)	“	118
Tab. II.33	- Numero di lavoratori ricollocati per titolo di studio e sesso (I semestre 2005)	“	118
Tab. II.34	- Numero di lavoratori ricollocati per durata della ricollocazione e sesso (I semestre 2005)	“	118
Tab. II.35	- Numero di lavoratori ricollocati per regione di lavoro e sesso (I semestre 2005)	“	119
Tab. II.36	- Numero di lavoratori ricollocati per inquadramento professionale (I semestre 2005)	“	119
Tab. II.37	- Numero di lavoratori ricollocati per tipologia contrattuale e sesso (I semestre 2005)	“	120

Tab. II.38	- Connessione telematica con i nodi informativi della Bcni per regione (% Agenzie)	pag.	124
Tab. II.39	- Connessione telematica con Eures per regione (% Agenzie)	“	128
Tab. II.40	- Modalità di relazione con i servizi pubblici per l’impiego (valori %)	“	133

INDICE DELLE FIGURE

Fig. I.1	- Natura (pubblico/parificata) delle strutture oggetto d’indagine	pag.	31
Fig. I.2	- Distribuzione territoriale delle Università che hanno attivato servizi di intermediazione (% per macroarea)	“	32
Fig. I.3	- Periodo di attivazione del servizio di (inter)mediazione (valori assoluti Università coinvolte)	“	32
Fig. I.4	- Risorse umane dedicate al servizio di (inter)mediazione (valori assoluti)	“	33
Fig. I.5	- Esistenza di sportelli per l’intermediazione e/o spazi <i>ad hoc</i> (% Università osservate)	“	33
Fig. I.6	- Adeguatezza strumentazione disponibile per il servizio di intermediazione (% Università osservate)	“	34
Fig. I.7	- Aspetti di mancata soddisfazione ai fini di un espletamento efficiente dei servizi di intermediazione (valori assoluti Università osservate)	“	34
Fig. I.8	- Numero di personal computer disponibili per l’intermediazione (valori assoluti, Università per classi numeriche di PC)	“	35
Fig. I.9	- Numero PC disponibili in rete locale (valori assoluti Università per classi numeriche di PC)	“	35
Fig. I.10	- Adeguatezza dotazioni informatiche (% Università osservate)	“	36
Fig. I.11	- Interfaccia con la Bcni e problematiche riferire alla banca dati (valori assoluti Università osservate)	“	36
Fig. I.12	- Azioni promozionali (valori assoluti Università osservate)	“	38
Fig. I.13	- Attività espletate ai fini della mediazione tra domanda e offerta (valori assoluti Università osservate)	“	38
Fig. I.14	- Orientamento professionale (valori assoluti Università osservate per attività espletata)	“	39
Fig. I.15	- Attività formative svolte ai fini dell’inserimento lavorativo (valori assoluti Università osservate)	“	39
Fig. I.16	- Monitoraggio utenza servizio di mediazione (valori assoluti Università per tipologia di attività espletata)	“	40
Fig. I.17	- Distribuzione territoriale dei CV raccolti % di macro area	“	60
Fig. I.18	- Distribuzione regionale del numero delle unità organizzative dei Cdl	“	61
Fig. II.1	- Forma giuridica delle Agenzie per il lavoro (valori %)	“	85
Fig. II.2	- Trasformazioni societarie post Riforma (valori %)	“	86
Fig. II.3	- Distribuzione delle Agenzie secondo il fatturato (valori %)	“	86
Fig. II.4	- Numerosità delle unità organizzative attive ante Riforma (valori %)	“	87
Fig. II.5	- Distribuzione territoriale delle unità organizzative (valori assoluti)	“	87
Fig. II.6	- Distribuzione geografica delle Agenzie (su base Apl= 119)	“	88

Fig. II.7	- Criteri di scelta della localizzazione delle sedi/filiali sul territorio (valori %)	pag.	88
Fig. II.8	- Numero di dipendenti presso le sedi centrali delle Agenzie (valori %)	“	89
Fig. II.9	- Personale dipendente e autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie (totale Apl, valori assoluti)	“	89
Fig. II.10	- Personale dipendente e autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie di somministrazione generaliste (valori assoluti)	“	90
Fig. II.11	- Personale dipendente e autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie di ricerca e selezione (valori assoluti)	“	90
Fig. II.12	- Personale dipendente e autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie di ricollocazione del personale (valori assoluti)	“	90
Fig. II.13	- Personale dipendente impiegato presso le sedi principali delle Agenzie (valori assoluti)	“	91
Fig. II.14	- Personale autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie (valori assoluti)	“	91
Fig. II.15	- Figure professionali presenti nelle unità organizzative (valori %)	“	92
Fig. II.16	- Modalità di raccolta dei CV presso le Agenzie generaliste (valori %)	“	98
Fig. II.17	- Numero CV raccolti per classi di età e sesso dei candidati - I semestre 2005 (valori assoluti)	“	98
Fig. II.18	- Numero CV raccolti per titolo di studio e sesso dei candidati - I semestre 2005 (valori assoluti)	“	99
Fig. II.19	- Numero CV raccolti per classi di età e sesso dei candidati - I semestre 2005 (valori assoluti)	“	100
Fig. II.20	- Numero CV raccolti per titolo di studio e sesso dei candidati - I semestre 2005 (valori assoluti)	“	101
Fig. II.21	- Numero di missioni svolte per durata e sesso dell'avviato - I semestre 2005 (valori assoluti)	“	105
Fig. II.22	- Numero di corsi organizzati con l'ausilio dell'ente bilaterale e numero di partecipanti per classi di durata - I semestre 2005 (valori assoluti)	“	106
Fig. II.23	- Modalità di pubblicazione <i>vacancies</i> e reclutamento candidati analisi per Agenzia (valori %)	“	109
Fig. II.24	- Numero corsi e partecipanti per classi di durata - I semestre 2005. Agenzie di ricerca e selezione (valori assoluti)	“	115
Fig. II.25	- Numero corsi e partecipanti per classi di durata - I semestre 2005. Agenzie di somministrazione di lavoro generalista (valori assoluti)	“	115
Fig. II.26	- Numero corsi e partecipanti per classi di durata - I semestre 2005. Totale Agenzie (valori assoluti)	“	115
Fig. II.27	- Canali informativi e promozionali (valori % su 119 unità osservate)	“	121

Fig. II.28	- Canali informativi e promozionali per tipologia di Agenzia (valori %)	pag.	122
Fig. II.29	- Disponibilità di siti web (valori %)	“	123
Fig. II.30	- Attività effettuate tramite il sito web (valori %)	“	123
Fig. II.31	- Utilità della connessione alla Bcni (valori %)	“	125
Fig. II.32	- Finalità della connessione alla Bcni (valori %)	“	125
Fig. II.33	- Criticità della connessione alla Bcni (valori %)	“	126
Fig. II.34	- Comunicazione telematica con Inps e Inail (valori %)	“	127
Fig. II.35	- Connessione telematica con il sistema Spi (valori %)	“	128
Fig. II.36	- Relazione con enti. Totale Agenzie (valori %)	“	129
Fig. II.37	- Relazione con enti. Agenzie di somministrazione generaliste (valori %)	“	130
Fig. II.38	- Relazione con enti. Agenzie di ricerca e selezione (valori %)	“	130
Fig. II.39	- Relazione con enti. Agenzie di ricollocazione professionale (valori %)	“	131
Fig. II.40	- Prospettive di sviluppo nelle delle relazioni con altri Enti (valori %)	“	131
Fig. II.41	- Cooperazione con il sistema Spi (valori %)	“	132
Fig. II.42	- Relazioni formalizzate con il sistema Spi (valori %)	“	133
Fig. II.43	- Obiettivi delle relazioni con il sistema Spi (% Agenzie)	“	134

QUADRO GENERALE DI RIFERIMENTO E OBIETTIVI DELL'INDAGINE

Il processo di liberalizzazione del mercato dell'intermediazione della manodopera avviato in Italia al volgere degli anni Novanta ha conosciuto una progressiva accelerazione nel tempo, fino alla definizione di un nuovo assetto organizzativo-funzionale del sistema dei servizi per il lavoro come ridisegnato dalla “Riforma Biagi”. Il *network* di operatori privati attualmente legittimati ad operare ai sensi della legge n. 30/2003 e di uno dei decreti attuativi della stessa legge delega (D.Lgs. n. 276/2003, d'ora innanzi Decreto) contempla, nello specifico, i cc.dd. *intermediari speciali* (Università, Scuole, Comuni, Camere di Commercio, Consulenti del lavoro, Parti sociali e loro Enti bilaterali), al cui studio è dedicata la Sezione I^a del presente lavoro, nonché le *Agenzie per il lavoro* (Apl), autorizzate a svolgere attività di somministrazione di lavoro, di intermediazione, di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale, cui è invece dedicata la Sezione II.

L'attuale pubblicazione rappresenta l'integrazione e la prosecuzione della rilevazione condotta dall'Isfol nel primo trimestre del 2005 su circa 440 Apl (Cfr. Di Domenico, Marocco, 2005)¹, con cui si è cercato di indagare da un lato la natura (in termini di forma giuridica, struttura organizzativa e articolazione territoriale) e dall'altro le funzioni espletate (in termini di servizi erogati e volumi di attività) da tali Agenzie, nel tentativo di avanzare prime ipotesi sulle modalità di interazione che tendono a delinearsi tra questa categoria di operatori privati e i Servizi pubblici per l'impiego (Spi). Al dicembre dello scorso anno, dall'Albo unico informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Mlps), con la dovuta prudenza, potevano essere tratte alcune prime considerazioni (tab. I.1).

Tab. I.1 - Numerosità operatori ante (dicembre 2001) e post riforma (dicembre 2005)

Tipologia	Ante riforma	Post riforma	Var. ass.	Var. perc.
Generaliste	73	83	10	13,7
Intermediazione	25	11	-14	-56
Ricerca e Selezione	389	574	185	47,6
Ricollocazione	43	32	-11	-25,6
<i>Totale</i>	530	700	170	32,1

Fonte: Mlps.

¹ A marzo 2005, l'insieme delle Agenzie autorizzate risultava costituito da 355 Agenzie di ricerca e selezione del personale; 70 Agenzie di somministrazione generaliste; 14 Agenzie per il supporto alla ricollocazione professionale e 3 Agenzie di intermediazione. A tale platea di operatori, è stato somministrato informaticamente (metodologia C.a.w.i) un questionario specifico per tipologia funzionale, con una *redemption* pari a 176 unità. Il gruppo di osservazione (circa il 40% dell'insieme delle autorizzate) contemplava, nello specifico, 153 Agenzie di ricerca e selezione, 20 di somministrazione generaliste e 3 di ricollocazione.

In primo luogo, avendo riguardo al numero complessivo degli operatori autorizzati risulta un aumento complessivo delle stesse: a fronte delle 530 Agenzie autorizzate ai sensi della previgente disciplina, risultano ora “abilitate” 700 Apl, con un incremento pari a circa il 32%. Inoltre, il superamento dell’oggetto sociale esclusivo, sembra in effetti aver incentivato “economie di scala” sotto il profilo organizzativo-funzionale solo per l’attività di *outplacement*, stante il ridimensionamento della numerosità delle Agenzie allo scopo autorizzate passate da 43 a 32 e il relativo incremento delle Agenzie di somministrazione generaliste (83), rispetto alle Agenzie di fornitura di lavoro temporaneo (73). Infine, l’apparente ridimensionamento del numero di Agenzie di intermediazione (11) rispetto alle società di mediazione (25), può essere spiegato con la perdurante assenza dei regimi di autorizzazione regionale – che consentirà agli operatori non in grado di assolvere al nuovo requisito della diffusione territoriale minima di *emergere* definitivamente – ovvero con l’*exploit* delle Agenzie di ricerca e selezione di personale, che hanno fatto registrare un incremento di ben 185 unità.

Pertanto, non solo i dati relativi alla numerosità, ma anche la indagine esplorativa Isfol sopra ricordata, paiono confermare come lo scenario degli operatori privati risulti dominato, in termini di quota di mercato, proprio dalle Agenzie di somministrazione generaliste e da quelle di ricerca e selezione del personale. Rispetto a tali tipologie, l’indagine ha, peraltro, evidenziato una certa dicotomia, con riguardo, in primo luogo, al profilo dimensionale e a quello relativo alle risorse umane: le Agenzie generaliste risultano di regola connotate da dimensioni riconducibili alle imprese medio-grandi e, conseguentemente, denotano una più elevata densità occupazionale rispetto alle seconde. Alcuni tratti distintivi emergono anche con riferimento alle iniziative legate all’attività di formazione; in questo caso, le differenze appaiono strettamente correlate al segmento di mercato di interesse: per le Agenzie di ricerca e selezione i corsi di formazione, erogati sia direttamente sia attraverso un sostegno finanziario esterno, sono prioritariamente orientati a soddisfare le richieste di domanda di lavoro qualificato e specializzato (figure professionali specifiche) da parte delle imprese. Osservando, poi, la distribuzione geografica delle sedi principali delle due principali categorie di Agenzie appena indicate e l’articolazione delle relative unità organizzative sul territorio, emergono alcuni fattori che differenziano, da una parte, la ripartizione omogenea degli snodi operativi pubblici e dall’altra quella dei privati, le cui scelte sono invece tipicamente influenzate dal “*marketing localizzato*”: gli investimenti relativi all’apertura di filiali in corrispondenza di migliori infrastrutture e dotazioni logistiche, maggiore fruibilità dei servizi ed efficienza degli stessi, tessuto produttivo più dinamico e, in via generale, contesto socio-economico maggiormente favorevole. Ne consegue una più marcata presenza di operatori privati nelle aree del Centro-Nord, per lo più quelle interessate da distretti industriali, e nei capoluoghi di provincia², con l’eccezione delle Agenzie di somministrazione, le cui unità organizzative risultano presenti in maniera capillare anche nella parte meridionale del paese. Analogamente a quanto osservabile in altre realtà nazionali a livello europeo, anche nel nostro paese sembra emergere una certa complementarità tra i due sistemi: se il pubblico svolge un ruolo istituzionalmente e socialmente più orientato a servire l’offerta di lavoro (per lo più con riferimento ai *target* d’utenza svantaggiati) e a favorire l’“occupabilità” degli individui, il privato tende per lo più a specializzarsi sulla funzione di intermediazione intesa in senso stretto e sul versante della domanda (servizi alle imprese), soddisfacendone le esigenze di lavoro “flessibile”

² Nello specifico, secondo i dati del monitoraggio Isfol sulle Apl condotto a febbraio 2005, su un insieme di 176 soggetti osservati risulta che, a livello di sedi principali, il 59,2% si localizza nel Nord-Ovest, il 27,7% nel Nord-Est, l’11% nel Centro e il 2,1% nel Sud e Isole.

e le richieste di qualifiche professionali più elevate e/o ad alto contenuto specialistico. Sembra emergere, tuttavia, l'esigenza, da parte del legislatore, di definire con maggiore chiarezza e trasparenza le “funzioni” (in termini di ruolo e competenze esercitabili in via “esclusiva”, piuttosto che di servizi erogabili in via “concorrente”) ascrivibili al sistema pubblico e a quello privato singolarmente considerati³.

Quanto osservato nel corso della prima fase di monitoraggio ha stimolato approfondimenti circa l'evoluzione del mercato delle Apl, anche allo scopo di conferire sistematicità e solidità al monitoraggio stesso: a fine 2005 si è, dunque, dato avvio alla seconda *tranche* di indagine, utilizzando la medesima metodologia, con riguardo sia ai soggetti precedentemente raggiunti, sia a quelli più recentemente autorizzati, per un totale di circa 500 Agenzie; tale fase è stata peraltro preceduta da un confronto, svoltosi presso il Ministero del lavoro, con i responsabili delle Associazioni di rappresentanza delle stesse Agenzie, in tal modo condividendo le modalità e gli strumenti di rilevazione da adottare.

Si illustreranno, dunque, nella sezione II del presente lavoro i risultati della seconda fase del monitoraggio sullo stato di evoluzione dell'assetto organizzativo-funzionale del settore privato dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alle Agenzie di somministrazione, di ricerca e selezione e di ricollocazione professionale (*outplacement*), essendo quelle di intermediazione oggetto di *focus* specifico, attraverso l'illustrazione di singoli studi di caso, nell'altra delle due sezioni di cui si compone il presente rapporto.

Tale complessa ed articolata attività di monitoraggio, in prospettiva, oltre a consentire di valutare l'impatto della riforma sulla organizzazione e sul “mercato” della intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, appare essenziale per verificare l'effettivo ritorno in termini occupazionali dell'ampliamento della platea dei (nuovi) soggetti pubblici e privati autorizzati ad erogare servizi al lavoro, verificandone anche qualità ed efficienza, avvalendosi di indicatori relativi alle risorse umane e strumentali ad essi dedicati rispetto all'utenza servita ed ai relativi volumi di attività.

Nella prima sezione, l'analisi intende far luce, ove possibile, sulle “Agenzie di intermediazione” ed in particolare sugli intermediari “speciali”, ove con tale ultimo termine si intende far riferimento alla “specialità” del regime pubblico di controllo sull'accesso al mercato dei servizi disciplinato all'art. 6 del D.Lgs. n. 276/2003 (d'ora in poi Decreto), rispetto a quello “generale”, disciplinato ai precedenti artt. 4-5 dello stesso atto. Vi è da chiedersi subito perché la nuova disciplina non abbia dato luogo (sono solo 11 le Agenzie autorizzate), come sperato dal Legislatore, ad una emersione e legalizzazione di un mercato che appare tuttora “poco trasparente”⁴. Vari fattori paiono aver pesato. Con riguardo alle “Agenzie di intermediazione” autorizzate sulla base del regime generale, il loro numero ridotto (8 soggetti) può essere spiegato con il vincolo territoriale (presenza in almeno quattro regioni) che, innovando, la riforma ha

³ Si tratta di una riflessione che scaturisce osservando altri sistemi europei, in particolare quelli nei quali vige da tempo un'ampia “liberalizzazione” del mercato del lavoro e, nello specifico, di quel segmento di esso che riguarda l'intermediazione e/o l'inserimento lavorativo (es. Olanda), ove comunque il “pubblico” preserva l'essenziale funzione di “controllo” nella fase di “accesso”, per evitare fenomeni di *creaming* della clientela da parte dei *provider* privati, e nella fase di “uscita”, in tal modo verificando l'effettiva ed efficiente (sotto il profilo qualitativo) erogazione dei servizi all'utenza. Chiaramente in tali contesti, il sistema pubblico dei servizi all'impiego è supportato nello svolgimento di tali funzioni dalla possibilità di gestire contestualmente alle politiche attive anche gli interventi sul versante “passivo” (misure di sostegno al reddito e/o contro il rischio della disoccupazione, *benefit* a vario titolo, ammortizzatori sociali), potenziando così l'efficacia delle proprie azioni (Cfr. Di Domenico, 2005).

⁴ L'espressione è di Tiraboschi, 2000.

imposto rispetto alla legislazione previgente. Insomma il dimezzamento del capitale sociale (da 200 milioni di lire, previsto in precedenza, si è passati a 50.000 euro) non ha prodotto l'ipotizzato ingrossarsi delle file di tali soggetti (Miscione, 2003,167), ma ben più ha “pesato” il ricordato vincolo organizzativo. Senza contare che l'autorizzazione regionale, che avrebbe potuto garantire la *sopravvivenza*, ovvero lo svilupparsi di operatori privi del requisito territoriale, allo stato risulta attivata in sole 3 Regioni (v. par. I.7). A tale ultimo proposito, si tenga tuttavia presente che il regime transitorio regionale, introdotto dal D.Lgs. 251/2004, il cd. Decreto correttivo (nuovo comma 8, dello stesso articolo 6), autorizza, “in attesa delle normative regionali”, i soggetti autorizzati ai sensi della disciplina previgente – vale a dire 25 soggetti (vedi tab. I.1) – a continuare a svolgere provvisoriamente la loro attività, seppure “con esclusivo riferimento ad una singola regione”.

Venendo poi ai soggetti di cui all'art. 6 del Decreto, anche in questo caso ha pesato il ritardo dei Legislatori regionali, in particolare sui soggetti (Comuni, CCCIA e Scuole) che possono agire quali intermediari solo mediante l'autorizzazione rilasciata da queste ultime amministrazioni (v. par. I.4).

Le parti sociali, direttamente o attraverso i loro enti bilaterali, hanno dimostrato poco interesse per tale nuovo ruolo, in particolare quelle di matrice sindacale, risultando iscritte “in proprio” solo tre associazioni (tra cui, peraltro, Confindustria e, da ultimo, Confapi) tutte rappresentative di parte datoriale. Per così dire, maggior *appeal* tra i professionisti di riferimento sembra aver avuto la Fondazione per il lavoro (vedi par. I.6), tenendosi conto che, nel corso del 2006, il 4% dell'intera categoria dei Consulenti del lavoro ha ottenuto mandato da detta Fondazione ad esercitare l'intermediazione. Per quanto riguarda le Università, è indubbio come il Decreto costituisca un'occasione preziosa per razionalizzare il ruolo che esse già da tempo svolgono sul mercato del lavoro, attribuendo loro lo *status* di soggetti abilitati a svolgere *anche* attività di intermediazione. Sotto tale profilo, l'indagine Isfol (cfr. par. I.3) restituisce un quadro in cui circa il 60% degli Atenei rispondenti, per lo più localizzati nel Nord Italia, dichiara l'avvenuta attivazione di servizi a tal fine predisposti, in particolare: l'orientamento professionale e l'erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo attraverso stage e tirocini. A fronte di un riscontro ampiamente positivo rispetto a tali attività, un numero decisamente esiguo di Università risulta, invece, svolgere quelle di natura amministrativo-adempimentale (comunicazioni di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro, pratiche di gestione previdenziale-assicurativa), il che appare coerente con l'esigenza di attribuire loro un ruolo qualitativamente diverso da quello di “centri per l'impiego”. Pare evidente, infine, la segmentazione del mercato “privato” in soggetti che, giuridicamente e *de facto*, operano con logiche *profit* (leggasi le Apl, di cui alla sezione II del presente lavoro) ed attori privati che, pur iscritti all'Albo a seguito di autorizzazione ministeriale, agiscono, in taluni casi, con modalità maggiormente associabili al sistema pubblico, in quanto non perseguono istituzionalmente finalità di lucro (si veda ad esempio gli studi di caso illustrati nel par. I.5.2).

**SEZIONE I – L’INTERMEDIAZIONE RIFORMATA: AGENZIE E
SOGGETTI IN “REGIME PARTICOLARE”**

I.1. IMPOSTAZIONE METODOLOGICA: POPOLAZIONE OSSERVATA, MODALITÀ E STRUMENTI DI RILEVAZIONE

Con l’obiettivo di rilevare lo stato di attivazione dei servizi finalizzati all’espletamento dell’attività di intermediazione e di *job placement*, l’universo della presente indagine contempla le Università pubbliche e private e le Fondazioni universitarie aventi ad oggetto l’alta formazione con specifico riferimento alle problematiche afferenti il mercato del lavoro.

Nello specifico, la popolazione oggetto di osservazione è stata definita a partire dalla banca dati delle Università del Ministero dell’Istruzione, Università e Ricerca⁵, tale da coinvolgere un numero totale di 85 unità, di cui 84 Università e una Fondazione. È necessario specificare che, se da un lato i soggetti che sono stati presi in considerazione sono istituzioni universitarie, dall’altro i soggetti cui è stato chiesto di compilare il questionario sono stati individuati all’interno delle strutture e/o dei settori che si occupano di orientamento e tutorato.

Parallelamente, si è condotta un’indagine sulle “Agenzie di intermediazione” come tali autorizzate ed iscritte alla relativa sezione dell’Albo unico informatico⁶. La consultazione di tale registro elettronico ha consentito di individuare tutti i soggetti che risultano autorizzati a svolgere attività di intermediazione, soddisfacendo i requisiti previsti dalla normativa, e che ad aprile 2006 ammontano a 11 unità. Di queste, saranno oggetto di approfondimento nel presente lavoro quelle rispondenti, connotate da diversa natura giuridica e caratteristiche funzionali: una Società cooperativa, un’Associazione di rappresentanza di interessi datoriali e una Fondazione senza scopo di lucro; quest’ultima verrà trattata in autonomo capitolo data l’ampiezza dei soggetti che ad essa afferiscono sul territorio nazionale.

Considerata la natura esplorativa dell’indagine e la fase ancora di “transizione” al momento della rilevazione (gennaio-febbraio 2006) rispetto all’implementazione della Riforma, per le attività di raccolta dei dati si è optato per il metodo dell’*inchiesta* ponendo una serie di quesiti strutturati sulla base di un apposito questionario, differenziato per le due tipologie di enti prese in esame e di cui si è detto nel paragrafo precedente. La scelta di uno strumento di rilevazione che presenti, come nel caso del questionario, un elevato grado di standardizzazione delle domande, è stata determinata dal numero di soggetti coinvolti e dalla necessità di pervenire a dati il più possibile confrontabili. I vantaggi e gli svantaggi nella scelta dello strumento di rilevazione sono legati alle caratteristiche del contesto di indagine e all’obiettivo che si intendeva raggiungere.

La tecnica di somministrazione è stata quella dell’invio del questionario tramite posta elettronica. Preliminarmente a ciò, si è peraltro proceduto a contattare i soggetti telefonicamente in modo da individuare più precisi riferimenti sugli uffici e/o unità organizzative che, all’interno dell’ente, fossero incaricati allo svolgimento delle attività finalizzate all’intermediazione tra domanda e offerta di lavoro. Ai fini della ricerca, la scelta di inviare il questionario tramite posta elettronica ha permesso di soddisfare il criterio della “economicità temporale”: è stato possibile,

⁵ Cfr. base dati on line “Atenei e Strutture”: <http://sito.cineca.it/strutture/struttura.html>

⁶ Ciò in virtù del fatto che, nel corso della prima fase di monitoraggio, tale tipologia di Agenzie – allora scarsamente rappresentata – non risultava coinvolta.

infatti, inviare il questionario quasi simultaneamente a tutti i soggetti, e in seconda istanza, si è cercato di ottimizzare l'estensione e la capillarità della rilevazione.

A seguito della prima fase di natura esplorativa, si è dato inizio alla somministrazione del questionario. Un primo invio è stato realizzato nel mese di novembre 2005 tanto per le Università, quanto per gli enti iscritti all'albo nazionale come “Agenzie di intermediazione”. A ridosso della scadenza di consegna del questionario, per entrambe le categorie di soggetti, è stata realizzata una serie di *recall* per verificare lo stato di compilazione del questionario e, ove necessario, per rinnovare l'invito alle strutture a prendere parte all'indagine. Inoltre, per alcuni degli enti iscritti all'albo si è provveduto ad inoltrare la richiesta di compilazione del questionario tramite fax tentando di percorrere canali con un maggior livello di formalità procedendo, laddove necessario, ad inviare nuovamente il questionario da compilare.

I.1.1 Analogie e differenze nei questionari

Come già accennato, si è optato per la predisposizione di questionari differenziati a seconda della categoria di soggetti coinvolti, data la diversa natura che li caratterizza: uno rivolto alle Università e alle Fondazioni ed un altro alle “Agenzie di intermediazione”. Si è scelto peraltro di realizzare questionari che fossero confrontabili per strutturazione di item e scelte epistemologiche di fondo. Nello specifico, entrambi si compongono di sezioni che hanno l'obiettivo di analizzare le varie dimensioni relative all'implementazione dei servizi di intermediazione all'interno delle due categorie di strutture. I contenuti delle aree di interesse della ricerca sono stati declinati in sezioni mirate a rilevare informazioni sulle modalità e sui contenuti dei servizi di intermediazione. Gli items sono complessivamente 42 per il questionario rivolto alle Università e alle Fondazioni e 71 per quello relativo agli enti iscritti all'albo nazionale. La maggior parte di essi è stata concepita sotto forma di domande chiuse a risposta multipla: la possibilità data agli intervistati di fornire più risposte ha riguardato soprattutto i quesiti volti ad indagare la tipologia di servizi di intermediazione erogati e le relative azioni di supporto⁷. Si è, inoltre, tentato di limitare il rischio che alcune strutture fornissero risposte non rappresentative delle loro percezioni a causa della mancata presenza, fra le categorie di risposta, dell'alternativa più “vicina” alla loro situazione; tale obiettivo è stato perseguito aggiungendo la categoria di risposta residuale “altro” e consentendo di spiegarne il contenuto in un campo aperto.

Si è optato, infine, per l'inserimento nel questionario di “domande filtro” che limitassero l'onerosità del questionario stesso ed i tempi di risposta, con la conseguente presenza di risposte “condizionate” da quella/e data/e ai quesiti precedenti. Tutti gli *items* sono stati raggruppati, a seconda dell'oggetto di interesse trattato, in sezioni omogenee. I due strumenti di rilevazione si compongono, pertanto, di parti specifiche che hanno l'obiettivo di indagare altrettante dimensioni di analisi (vedi i questionari riportati all'Allegato I e II).

Come è possibile rilevare da un confronto tra i questionari, pur differenziandosi per i diversi

⁷ Tale scelta è stata dettata, in primo luogo, dalla necessità di rilevare le caratteristiche legate alle modalità di erogazione dei servizi agevolando in tal modo la lettura delle risposte da codificare al momento della elaborazione statistica dei risultati. In secondo luogo, in riferimento al panel di indagine; le domande chiuse a risposta multipla rispondono non solo al criterio della velocità di risposta da parte di chi compila il questionario che, perciò, è più propenso a partecipare alla ricerca e innalza il tasso di risposta totale, ma va anche a beneficio della comprensione delle domande. Essendo, infatti, un questionario auto-somministrato, e quindi non mediato dalla presenza di un intervistatore, la lista delle alternative di risposta che accompagnano la domanda chiusa, come già accennato, può agevolare la comprensione della domanda stessa e nel contempo aiutare il rispondente a focalizzare la sua attenzione sugli aspetti di interesse del ricercatore.

livelli di approfondimento e per alcune specifiche dimensioni di analisi, presentano molti punti di contatto. Entrambi gli strumenti di rilevazione procedono per un *iter* crescente di complessità. Partendo, infatti, dal rilevamento dei dati relativi all'organizzazione rispondente si passa alla tipologia e quantità delle risorse di cui si dispone (umane per entrambi le tipologie di strutture, e anche materiali per le Università e le Fondazioni). Successivamente si passano in rassegna le connessioni a rete telematiche. Nello specifico, la connessione con la Borsa continua nazionale del lavoro (Bcnl) è una delle condizioni che regola l'autorizzazione a realizzare attività di intermediazione sia per le Università e le Fondazioni, sia per gli enti iscritti all'Albo nazionale.

Se per le Università è stata dedicata particolare attenzione al livello di connettività raggiunto con la Bcnl, per gli altri intermediari è stato ritenuto opportuno far luce anche sulla fitta rete di rapporti che questi possono intessere sia con altri soggetti sul territorio sia con altri circuiti, con particolare riferimento ai Servizi pubblici per l'impiego a livello nazionale ed europeo (Eures).

Diverse sezioni di entrambi gli strumenti di rilevazione sono state dedicate a rilevare le caratteristiche quali-quantitative e le grandezze (in termini di *curricula*, incarichi e lavoratori richiesti, lavoratori avviati) delle attività orientate all'espletamento delle attività di intermediazione ed all'erogazione dei servizi correlati.

In più casi, si è posta la necessità di “adattamento” dei quesiti a seconda della natura e tipologia funzionale del soggetto indagato e della categoria di riferimento. In particolare, poiché le strutture universitarie devono limitare la loro attività alla attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro (vedi paragrafo successivo), ampio spazio nel questionario è stato dedicato a rilevare con quali modalità, mezzi e strumenti essa viene realizzata. Per gli altri, invece, si è focalizzata l'attenzione, oltre che sui servizi di intermediazione, anche su ulteriori attività quali, la ricerca e selezione e l'*outplacement*.

I.2. I “REGIMI PARTICOLARI DI AUTORIZZAZIONE”

La riforma del mercato del lavoro, nell’ambito di una complessiva ri-regolazione della “organizzazione del mercato del lavoro”, ha anche disciplinato dei “regimi particolari di autorizzazione” all’esercizio della intermediazione (art. 6, Decreto)⁸.

È il caso di specificare, prima ancora del profilo soggettivo e oggettivo di tale regime “speciale”, l’ampiezza delle attività consentite agli enti autorizzati sulla base di esso. Da una parte, risulta escluso l’esercizio della somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato (cd. *staff leasing*), proprio in virtù della natura giuridica degli operatori ivi considerati (vedi *infra*), nonché della delicatezza dell’esercizio di tale ultima attività, incompatibile con una attenuazione del regime di controllo pubblico che invece caratterizza proprio i “regimi particolari di autorizzazione”.

Dall’altra, è invece consentita la “intermediazione” nel suo complesso, e vale a dire: *“l’attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all’inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati”*⁹. Risulta così subito individuato il “fine primario” di essa, appunto, l’incontro tra domanda ed offerta di lavoro – a differenza di quanto ricavabile dalla precedente nozione legislativa (Ciocca, 2005, 197) – e solo esemplificato il *range* di funzioni riconducibili alla “mediazione” (Tullini, 2004a, 71). Nella “mediazione” pertanto rientrano – “tra l’altro” afferma espressamente la Legge – la “raccolta dei *curricula* dei potenziali lavoratori”; la “preselezione e costituzione di relativa banca dati”; la “promozione e gestione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro”; la “effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione”; “l’orientamento professionale”; la “progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all’inserimento lavorativo”.

Diversi commentatori (Ciocca, 2005, 198; Tullini, 2004a, 84), hanno messo in luce la novità rappresentata dalla esplicita menzione proprio di quest’ultima funzione (e cioè la Formazione Professionale), peraltro pure attribuita – con identica formula – alle Agenzie di “ricerca e selezione”. Si tratta senza dubbio di un importante riconoscimento, finalizzato a risolvere una lacuna desumibile dalla abrogata nozione (il già citato art. 10 del D.Lgs. n. 469/97); lacuna che la dottrina aveva considerata sintomatica della “volontà del legislatore di svuotare di contenuti l’azione dei privati” (Olivelli, 2003, 35).

La legge di delega [art. 1, 2° co., lett. l)], affidava all’Esecutivo il compito di identificare un *“unico regime autorizzatorio o di accreditamento per gli intermediari pubblici, con particolare riferimento agli enti locali, e privati, che abbiano adeguati requisiti giuridici e finanziari, differenziato in funzione del tipo di attività svolta (...) e modulato in relazione alla natura*

⁸ Si noti subito che la disciplina complessiva della materia deve essere ricavata, oltre dalle fonti legislative indicate nel testo, dalla disciplina regolamentare (DD.MM 23 dicembre 2003 e 5 maggio 2004), nonché dalla prassi esplicativa (Circolari ministeriali 21 luglio 2004, n. 30, 24 giugno 2004, n. 25 e 2 luglio 2004, n. 27).

⁹ Art. 2, 1, co., lett. b) del Decreto.

giuridica dell’intermediario, con particolare riferimento alle associazioni non riconosciute ovvero a enti o organismi bilaterali costituiti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale, ai consulenti del lavoro (...), nonché alle università e agli istituti di scuola secondaria di secondo grado (...)”.

Il citato art. 6 pertanto disciplina l’ingresso nel mercato del lavoro di una serie di nuovi intermediari pubblici e privati, suddivisibili in quattro macrogruppi:

- 1) le Università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie che hanno come oggetto l’alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro;
- 2) i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari;
- 3) le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di Ccnl, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l’assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, e gli enti bilaterali;
- 4) l’apposita fondazione o altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell’ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro.

Si tratta nel complesso di soggetti che, di fatto, ovvero attraverso la costituzione, o partecipazione ad appositi soggetti giuridici (è questo il caso in particolare delle Università, dei consulenti del lavoro e delle associazioni rappresentative degli interessi), già svolgevano attività rivolte a favorire l’incontro tra la domanda ed offerta di lavoro (Linfante, Marocco, Scasselati, 2003, ma anche Di Domenico, Marocco, 2005)¹⁰. A favore di essi il Legislatore ha confezionato apposita disciplina, al fine di favorire per così dire l’*emersione* di tali attività, prediligendo un loro ingresso immediato, diretto e riconoscibile sul mercato dei servizi – e cioè senza la necessità, ad esclusione dei Consulenti del lavoro, di “esternalizzare” a favore di corpi giuridici, dotati di autonomia patrimoniale, tali attività. Si noti, infatti, che a nessuno dei soggetti sopra menzionati è richiesto, a differenza delle Agenzie per il lavoro, un capitale sociale minimo per l’esercizio della intermediazione.

In ossequio alla legge delega, inoltre, è prevista una modulazione dei requisiti giuridici di ingresso proprio in relazione alla “natura giuridica dell’intermediario”, potendosi comunque riscontrare una progressione nell’intensità e stringenza del complesso delle condizioni di accesso richieste, proprio al variare dell’appartenenza ad uno dei quattro macrogruppi sopra considerati (vedi quadro sinottico 1). Difatti, tale regime di controllo pubblico può essere ricostruito lungo una scala di onerosità, alla cui base si trovano i soggetti di cui al punto 1), in quanto gravati di minori adempimenti ed, al vertice, quelli di cui al punto 3) e 4), i quali, nel complesso, condividono con le Agenzie di intermediazione autorizzate sulla base del regime ordinario (art. 5, 4° co.) i cd. requisiti generali relativi a professionalità, affidabilità e trasparenza (vedi *infra*).

Si tenga presente che, sempre nell’ambito dell’art. 6 più volte citato, è anche disciplinato un controllo pubblico degli intermediari “speciale” con riguardo invece all’autorità concedente e vale a dire all’istituzione pubblica deputata al rilascio dell’autorizzazione¹¹. Difatti, mentre nel

¹⁰ Brignone, 2005, 27, parla in proposito di “cristallizzazione di uno stato di fatto”.

¹¹ Si noti che la previsione di una autorizzazione rilasciata ad opera degli enti locali non era prevista esplicitamente dalla legge delega – sebbene possa ricavarsi dall’art. 1, 1° co., il quale conferiva delegava al Governo “per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l’impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro”, comunque “nel rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3” – ma è stato frutto

“regime autorizzatorio” ordinario, di cui all’art. 4 del Decreto, detta autorità è costituita dal Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali, in quello “particolare”, sono le Regioni e le Province autonome competenti a concedere il provvedimento autorizzatorio, sebbene sempre e comunque sulla base dei requisiti stabiliti a livello nazionale e “con esclusivo riferimento al proprio territorio” (art. 6, 6°-7° co.), nonché relativamente a operatori mono-regionali (i soggetti autorizzati sulla base di tale procedura, difatti, “non possono operare a favore di imprese con sede legale in altre regioni”). A tale regime ed alla legislazione in materia emanata dagli enti locali sono dedicati gli ultimi paragrafi della presente Sezione.

È il caso di notare poi, in ossequio alle modifiche apportate al Decreto dal D.Lgs. n. 251/2004¹², una importante sovrapposizione tra intermediari speciali e regime di autorizzazioni regionale. Infatti, i soggetti di cui al precedente punto 2) – vale a dire, esemplificando, comuni, camere di commercio e scuole – che in base alla disciplina originaria potevano essere autorizzati da entrambe le autorità sopra ricordate (art. 6, comma 2, testo previgente), ora invece possono svolgere attività di intermediazione proprio solo sulla base di un provvedimento regionale (vedi par. I.4).

dell’accordo raggiunto in sede di Conferenza unificata il 3 luglio 2003 [vedi Spattini, Tiraboschi M., (2005b), 283].

¹² Adottato sulla base del generale potere di modifica ed integrazione riconosciuto all’Esecutivo dall’art. 7, 4° co., della più volte citata L. n. 30/2003.

Quadro sinottico 1 - Requisiti giuridici degli intermediari speciali

<i>Operatore</i>	<i>Assenza scopo di lucro</i>	<i>Quota personale minimo interno</i>	<i>Competenze professionali</i>	<i>Idoneità locali</i>	<i>Interconnessione Ccnl</i>	<i>Monitoraggio</i>	<i>Privacy</i>	<i>Onorabilità dirigenti</i>	<i>Divisioni operative</i>
Università e fondazioni universitarie	Si	No	No	No	Si	Si	No	No	No
<ul style="list-style-type: none"> • Comuni; • CCIA; • scuole. 	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No
<ul style="list-style-type: none"> • Associazioni comparativamente più rappresentative firmatarie Ccnl; • associazioni di assistenza e tutela di rilevanza nazionale; • Enti bilaterali 	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Fondazione dei consulenti del Lavoro	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	si

I.3. LE UNIVERSITÀ COME “INTERMEDIARI” TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO

I.3.1 La disciplina normativa

Il primo macrogruppo di soggetti considerati dall’art. 6 è costituito da “Le Università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie che hanno come oggetto l’alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro”¹³.

Queste, a differenza di tutti gli altri operatori, pubblici e privati, non risultano sottoposti ad un procedimento amministrativo caratterizzato da una fase istruttoria – gestita a livello statale o regionale – tesa alla verifica della ricorrenza di particolari requisiti finanziari e professionali e che si conclude con l’iscrizione all’Albo Unico informatico (però vedi nota 6), ma sono legittimati *ex lege* all’esercizio dell’intermediazione¹⁴, seppure vincolato ad una serie di comportamenti attivi e passivi, che devono essere serbati nel tempo¹⁵. Dal primo punto di vista, tali soggetti sono, in primo luogo, tenuti a svolgere la predetta attività “senza finalità di lucro”¹⁶ – come, d’altro canto, imposto a tutti gli operatori di natura pubblica (vedi *infra*) – in secondo luogo, allo stesso modo di tutti gli altri soggetti autorizzati e accreditati, a contribuire ad una maggiore trasparenza del mercato del lavoro, tramite la sottoposizione all’obbligo di interconnettersi alla Borsa continua nazionale del lavoro (Bcnl)¹⁷ ed, infine, ad assicurare la

¹³ Per l’esatta individuazione di tali soggetti si veda Piovesana, *cit.*, 177 e ss. L’A., escluso che con l’espressione “Università private” si intenda riferirsi alle Università e gli istituti di istruzione universitaria non statali legalmente riconosciuti, ritiene che con detta espressione si sia legittimato l’uso della parola “Università” per attività di studi non disciplinate per legge (ad es. le cd. Università della terza età).

¹⁴ L’art. 12, 1° co., del DM. 23.12.2003 precisa che l’esercizio della attività di intermediazione “non *necessita* di provvedimento autorizzatorio” e quindi “non *comporta* l’iscrizione all’Albo delle Agenzie di lavoro” (corsivo mio). D’altro canto, la stessa norma riconosce il regime *ope legis* “purché l’attività di intermediazione sia svolta senza fini di lucro” (vedi *infra*). Se ne ricava che le Università possano comunque decidere di sottoporsi alla ordinaria procedura di controllo pubblico, ove intendano svolgere detta attività svincolandosi da tale ultimo limite.

¹⁵ Pare da escludere la configurabilità della fattispecie incriminatoria di cui all’art. 18, 1° co., relativa all’esercizio “non autorizzato” delle attività riferibili alle “Agenzie di intermediazione”, non essendo ammissibile una estensione in via di interpretazione analogica della norma penale incriminatrice. Allo stesso modo, tuttavia, non pare possibile prospettare neanche l’applicazione del procedimento di “Sospensione e revoca della autorizzazione” di cui all’art. 7 del DM. 27.12.2003, trattandosi nel caso di specie di autorizzazione concessa *ex lege*.

¹⁶ Piovesana, 2003, 177, esclude che sia comunque configurabile anche un mero “lucro oggettivo” e vale a dire la possibilità di richiedere al committente il rimborso delle spese sostenute, cosicché l’espressione “senza scopo di lucro” andrebbe intesa “a costo zero”. *Contra* Spattini, Tiraboschi M., 2005b, 283 che, fermo restando l’obbligo della gratuità nei confronti dei lavoratori, ritengono invece ammissibile un lucro oggettivo a carico dei datori di lavoro.

¹⁷ In realtà, sembrerebbe possibile configurare un ulteriore adempimento in capo a tale macrogruppo, nonché l’esistenza di una specifica sezione nell’Albo unico informatico, proprio dedicato agli operatori autorizzati *ope legis*, sebbene nell’uno, nell’altra paiono trovare origine nel Decreto, né nella successiva legislazione attuativa (si veda Tiraboschi M., 2006, 32). Ci si riferisce alla direttiva del Ministero del lavoro del 16 gennaio 2006, avente ad oggetto “Obbligo di interconnessione e di conferimento alla borsa continua nazionale del lavoro – Indirizzi attuativi”, che precisa i contenuti dell’obbligo, previsto in capo ai soggetti interconnessi alla Bcnl, di conferire alla

propria cooperazione allo svolgimento da parte degli organi preposti dell’attività di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro (art. 17 Decreto), essendo vincolati ad inviare “ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro”^{18 19}.

Un ulteriore adempimento, ma stavolta passivo, deriva per tali soggetti – come del resto ora stabilito per tutti i soggetti di cui all’art. 6 – dal divieto di svolgere l’attività di intermediazione “nella forma del consorzio” (art. 12, 1° co., DM 23.12.2003 ed ora, innalzato a livello di legislazione primaria, anche art. 6, co. 8 bis)²⁰, quale specificazione del più generale divieto di transazione commerciale, previsto a tutela della chiara identificabilità da parte del lavoratore dell’intermediario (Spattini, Tiraboschi, M., 2005, 159 e ss.), nonché a garanzia del permanere nel tempo in capo a quest’ultimo dei requisiti sulla base dei quali è stato rilasciato il provvedimento di autorizzazione (Tullini, 2004a, 91).

Il DM appena citato ha, difatti, specificato che: *“L’autorizzazione è per ogni singola università o fondazione e non può essere ceduta o concessa ad altro soggetto”*. Si aggiunga che, in proposito, la Circolare n. 25/2004 citata, al punto 5.1., aveva precisato che: *“La gestione associata della attività consiste comunque in una cessione dell’autorizzazione”*. Ne discende che: *“Alle università e alle fondazioni (...) è fatto divieto di appaltare a terzi, anche se consorzi di università, ogni attività oggetto di autorizzazione. Conseguentemente non può essere esternalizzata neppure l’attività di gestione di banche dati e dei curricula degli studenti, in quanto queste attività rientrano appieno nell’attività di intermediazione”*. In altre parole, esemplificando, è vietata la esternalizzazione e la frammentazione di una qualsiasi attività rientrante tra quelle oggetto di autorizzazione, in maniera da assicurare che le stesse siano tutte riferibili al soggetto abilitato e che – utilizzando di nuovo le parole della citata circ. n. 25 – siano *“svolte direttamente dai soggetti autorizzati, attraverso le proprie strutture e il proprio personale dipendente”*²¹.

stessa “i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell’articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l’ambito temporale e territoriale prescelto” (art. 15, co. 3, Decreto). Infatti, in tale ambito è disposto che i soggetti autorizzati *ope legis* siano tenuti ad una “comunicazione di attivazione del servizio” a favore della Direzione Generale del Mercato del Lavoro e alla Direzione Generale per l’Innovazione Tecnologica. Successivamente la prima, a meri fini di pubblicità notizia, provvede ad inserire l’operatore in una “apposita sezione dell’albo”, nella quale verranno inseriti solo quelli fra i soggetti autorizzati *ex lege* “che danno inizio al servizio di intermediazione”. Pertanto, conclude la Direttiva, solo da tale momento “scatta l’obbligo di interconnessione con il nodo regionale della regione di appartenenza”.

¹⁸ Si noti che per le Università, come per i soggetti di cui al punto 2) (vedi par. I.4), tale obbligo informativo è imposto “ai sensi di quanto disposto dall’articolo 17”. Invece per gli altri intermediari considerati al citato art. 6 analogo obbligo discende dall’espressa estensione in capo agli stessi della lett. f), comma 1, dell’art. 5, ai sensi della quale le Apl sono tenute a “l’invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro”. Il rinvio all’art. 17 potrebbe allora intendersi riferito, per l’esattezza, al 5° comma dello stesso, ove si prevedeva che il Ministero del lavoro, “In attesa dell’entrata a regime della borsa continua nazionale del lavoro”, avrebbe provveduto, d’intesa con la Conferenza unificata, alla predisposizione di “uno o più modelli di rilevazione da somministrare” non solo alle “Agenzie autorizzate o accreditate”, ma anche, appunto, “agli enti di cui all’articolo 6”.

¹⁹ Tullini, 2004a, 111, sottolinea che le Università non risultano sottoposti a “particolari vincoli in ordine al trattamento dei dati relativi ai soggetti in cerca di occupazione”, stante il mancato richiamo dell’art. 8 del Decreto. D’altro canto, si deve ritenere che anche queste ultime siano sottoposte alla disciplina ivi contenuta, in quanto essa è riferita alle “Agenzie per il lavoro e gli altri operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati” (art. 8, 1° co.).

²⁰ Comma aggiunto dal più volte ricordato D.Lgs. n. 251/2004, il quale specifica che: “I soggetti autorizzati ai sensi del presente articolo non possono in ogni caso svolgere l’attività di intermediazione nella forma del consorzio”, sebbene il 2° comma dello stesso articolo comunque ammetta: “i comuni (...) associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane”.

²¹ Tale divieto ha generato complesse vicende applicative, in quanto, di fatto, sembra cozzare con la configurazione giuridica assunta da importanti esperienze di servizi mediazione svolti da soggetti riferibili alle Università pregresse all’entrata in vigore della riforma (sul punto vedi Tiraboschi M., 2006 e per una critica Tullini, 2004b, 5).

Altro limite, di diretta derivazione della specialità della autorizzazione riconosciuta a tali soggetti, riguarda l'ampiezza della tipologia di attività consentite. In linea generale, agli intermediatori, in virtù del superamento dell'oggetto sociale esclusivo²², è consentito di cumulare alle attività per la quale hanno ottenuto autorizzazione, anche quelle di consulenza aziendale relative alla ricerca e selezione di personale ed al supporto alla ricollocazione professionale (cd. *outplacement*). Tale principio si è concretizzato nella previsione della automatica iscrizione alle sezioni dell'Albo unico relative a tali ultime due attività dei soggetti iscritti alla sezione relativa alle “Agenzie di intermediazione” (art. 4, co. 6., del Decreto).

Tuttavia, le Università, proprio perché – a differenza di tutti gli altri operatori – non vengono iscritte presso detta sezione, in virtù della riconosciuta autorizzazione *ex lege*, non beneficiano di tale estensione²³ e quindi non risultano autorizzate allo svolgimento delle due ulteriori attività di consulenza sopra ricordate. Oltre alle norme di livello nazionale fin qui analizzate che, sintetizzando, non impongono obblighi strutturali alle Università (sotto forma di particolari “qualità” logistiche e professionali), ma adempimenti concernenti le modalità di esercizio della attività di intermediazione, un'altra prescrizione – di dubbia legittimità – è ricavabile dalla intervenuta legislazione regionale (v. anche par. I.7).

Difatti, la Legge regionale Marche n. 2/2005, contenente “Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro”, originariamente prevedeva che: “*Le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, possono svolgere l'attività di intermediazione esclusivamente per i propri studenti, garantendo la coerenza tra i percorsi formativi e l'eventuale collocazione lavorativa*” (art. 11, 2° comma). Tale doppio limite, soggettivo e qualitativo, è stato in parte modificato, probabilmente, anche a seguito del ricorso per legittimità costituzionale 15 aprile 2005, n. 46 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, col quale si lamentava il contrasto con la norma nazionale, in quanto questa “*non pone alcuna limitazione in ordine ai soggetti nell'interesse dei quali l'attività viene svolta, non individuando, pertanto – come fa invece la legge impugnata – i soli studenti*”. Proprio perché il conflitto di attribuzione è stato sollevato solo con riguardo alla limitazione della platea dei potenziali beneficiari, con apposita modifica sul punto (LR n. 4/2006), si richiede ora che le Università – oltre alle scuole – nell'esercizio della attività di intermediazione, debbano garantire, ma esclusivamente per i propri studenti, una occupazione qualificata dalla coerenza con il percorso di studi universitari espletato. Pare evidente che la *ratio legis* di tale norma di indirizzo sia individuabile nella esigenza di preservare comunque la “funzione educativa e formativa” di queste istituzioni (Torelli, 2006, 24), per mitigare quelle critiche che pure erano state avanzate in generale circa il “nuovo” ruolo intermediario delle stesse (Garofalo M.G., 2003, 362).

Resta che trattandosi di soggetti autorizzati *ex lege* a livello nazionale, anche la sola limitazione qualitativa che è residua, pone diversi problemi interpretativi di non facile soluzione, tutti derivanti, appunto, dal fatto che si tratta di limite imposto in un solo territorio regionale, la cui violazione, peraltro, non pare poter comportare nemmeno l'irrogazione di un'adeguata sanzione (Torelli, 2006, 25).

La legge marchigiana, ed in particolare il relativo regolamento esecutivo (Delib. GR 26-9-

²² Tale previsione, contenuta nel previgente regime di controllo pubblico degli intermediatori (art. 10, 3° co., D.Lgs. 469/97), si sostanziava nel divieto per i soggetti autorizzati di cumulare altre attività con quelle per cui avevano ottenuto lo stesso provvedimento autorizzatorio. Sia consentito rinviare a Di Domenico, Marocco (2005), 18 e ss.

²³ Il citato art. 12, 3° co., stabilisce: “L'autorizzazione di cui all'art. 6, comma 1, del decreto legislativo non comportando l'iscrizione all'Albo delle Agenzie di lavoro, non si estende alle attività di ricerca e selezione e di ricollocamento professionale”.

2005 n. 1115), pur precisando che le Università non necessitano di provvedimento autorizzatorio, impone alle stesse un “obbligo di comunicare l’avvio dell’attività”, tramite appositi formulari all’uopo predisposti, senza che, anche in questo caso tale adempimento trovi riscontri a livello nazionale (v. nota 17).

I.3.2 Un nuovo contesto per l’intermediazione

Accanto al monitoraggio delle Agenzie per il lavoro è stata avviata un’indagine esplorativa sulla platea di soggetti operanti “in regime speciale”, dedicando, tra questi, un *focus* specifico alle Università e Fondazioni universitarie autorizzate *ope legis* a svolgere attività di intermediazione.

Come già detto, per definizione (art. 2 c. 1 lett. b), citato), l’attività di intermediazione consiste nella “*mediazione tra domanda e offerta di lavoro, rivolta anche a persone disabili e lavoratori svantaggiati. Tale attività viene realizzata mediante: raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori, preselezione e costituzione di una banca dati, promozione e gestione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro, effettuazione su richiesta del committente di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione, orientamento professionale, progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all’inserimento lavorativo*”.

In considerazione di ciò, il questionario di rilevazione di cui si è avvalsa l’indagine Isfol ha contemplato singole sezioni dedicate a ciascuna delle attività afferenti l’intermediazione come sopra definita²⁴.

Va peraltro ricordato che l’indagine consente di integrare, sotto il profilo dell’offerta (quali-quantitativa) di servizi da parte delle strutture (in tal caso le Università, appunto), le informazioni relative a “quanta” forza lavoro risulta da esse intermediata, così come è possibile desumere da specifiche rilevazioni statistiche ed indagini campionarie²⁵. In particolare, il ricorso a “Scuole ed istituti di formazione”, quale specifico “canale di ricerca” di un impiego da parte dei soggetti (attivi ed inattivi) in cerca di lavoro da meno di 5 anni, risulta piuttosto marginale (in media meno dell’1%), anche laddove si consideri le persone attualmente occupate ed il “canale attraverso cui hanno trovato impiego” (in media 1,65%), con una prevalenza della componente femminile della popolazione (2,0% a fronte dell’1,3% rilevato per gli uomini) ed una quota più ampia riferita alla parte settentrionale del paese (circa 2% *versus* poco meno dell’1% registrato al Sud); il dato riferito al canale scolastico-formativo risulta più elevato tra i “giovani occupati” (a contatto con il mondo dell’istruzione superiore ed universitaria, ma per i quali prevale, in ogni caso il ricorso al canale amicale), registrando valori inferiori all’1% per le classi “mature”²⁶.

Su questo tema, vale la pena richiamare alcuni risultati di un’indagine condotta dall’Istat sull’inserimento lavorativo dei laureati per analizzarne la condizione professionale (tab. I.2).

²⁴ Si rimanda, per dettagli sul questionario, al paragrafo relativo all’impostazione metodologica dell’indagine in oggetto.

²⁵ Si fa qui specifico riferimento alla rilevazione *Participation, Labour, Unemployment Survey* (PLUS), realizzata dall’Isfol (Area “Ricerche sui Sistemi del Lavoro) con metodologia C.A.T.I. sulla popolazione italiana residente in famiglia, in età compresa fra i 15 e i 64 anni, articolata per *target* (giovani, donne, *over 50*, disoccupati/inoccupati, occupati). I dati più recenti, risalendo ad un periodo precedente l’entrata in vigore della normativa del D.Lgs. n. 276/2003, riportano una denominazione non ancora aggiornata degli attori coinvolti e relativi canali di ricerca del lavoro. La nuova tornata di rilevazione, avviata nel 2006, si sviluppa, invece, all’interno del nuovo quadro normativo-istituzionale del settore dell’intermediazione, contemplando dunque le Agenzie per il lavoro ed i soggetti “in regime speciale” secondo le definizioni di legge.

²⁶ Per dettagli e commenti sui dati appena riportati, si rimanda a Di Domenico, 2006.

Tab. I.2 - Laureati del 2001 che nel 2004 svolgono un lavoro continuativo per modalità attraverso cui hanno trovato l'attuale lavoro, sesso gruppo di corsi e ripartizione geografica

	Conoscenza diretta del datore di lavoro o segnalazione di parenti/conoscenti	Segnalazione di università e centri di formazione	A seguito di stage	Per chiamata diretta dell'azienda	Con inserzioni sui giornali	Invio curriculum ai datori di lavoro	Per pubblico concorso	Iniziando un lavoro autonomo	Attraverso un ufficio/ ag. di collocamento	Altro	Totale (v.a. = 100,0)
<i>Gruppi di corsi</i>											
Scientifico	15,6	11,4	6,3	7,8	13,1	33,7	6,3	1,2	1,3	3,4	2.427
Chimico-farmaceutico	23,0	6,4	4,9	10,2	13,8	30,2	0,8	4,5	2,7	3,4	3.868
Geo-biologico	19,8	5,2	6,9	5,2	16,7	29,3	5,1	5,2	2,5	4,1	3.418
Medico	25,8	3,7	3,1	4,7	2,6	14,5	8,8	29,2	0,2	7,3	1.437
Ingegneria	18,5	8,7	4,9	7,7	11,9	32,5	2,9	8,3	2,6	2,1	14.976
Architettura	26,5	2,8	4,1	3,5	6,4	20,0	4,4	27,5	1,0	3,7	4.866
Agrario	20,1	5,2	7,3	4,9	6,9	25,3	6,4	17,6	1,2	5,3	1.968
Economico-statistico	16,5	6,3	8,3	4,9	12,3	32,5	6,9	4,5	5,3	2,5	18.619
Politico-sociale	20,1	4,3	7,8	3,0	10,5	34,7	7,0	3,5	7,2	1,9	7.560
Giuridico	23,7	2,0	6,6	3,2	7,1	23,5	10,1	15,7	3,9	4,1	10.108
Letterario	22,5	3,6	9,7	3,5	8,0	30,1	12,2	2,5	3,5	4,5	6.811
Linguistico	17,1	2,6	5,9	5,8	11,4	35,3	5,9	3,8	9,3	2,8	4.494
Isegnamento	17,6	1,0	7,3	4,3	7,0	42,9	11,6	1,5	3,6	3,2	2.979
Psicologico	26,0	4,3	21,2	3,0	4,2	31,4	4,5	3,1	1,1	1,2	2.421
Educazione fisica	17,3	2,0	0,5	9,7	3,6	19,9	29,1	10,7	0,5	6,6	196
<i>Totale</i>	20,0	5,2	7,2	5,1	10,3	30,5	6,6	8,0	4,0	3,1	86.146
<i>Area geografica</i>											
Nord-Ovest	18,5	7,3	7,4	6,3	12,2	30,0	6,2	5,5	4,0	2,6	27.535
Nord-Est	18,8	4,2	7,9	5,0	8,6	32,2	7,8	6,9	5,3	3,3	19.211
Centro	19,7	4,7	7,4	4,9	9,7	32,9	6,4	7,6	3,6	3,1	20.142
Sud	25,0	4,3	5,6	3,6	9,8	24,9	5,9	14,5	3,0	3,4	12.209
Isole	21,6	2,9	5,7	4,6	7,3	32,1	7,5	12,8	1,7	3,8	5.937
<i>Italia</i>	20,0	5,2	7,2	5,1	10,3	30,5	6,6	8,0	4,0	3,1	86.146

Fonte: I laureati e il mercato del lavoro, Istat (2006).

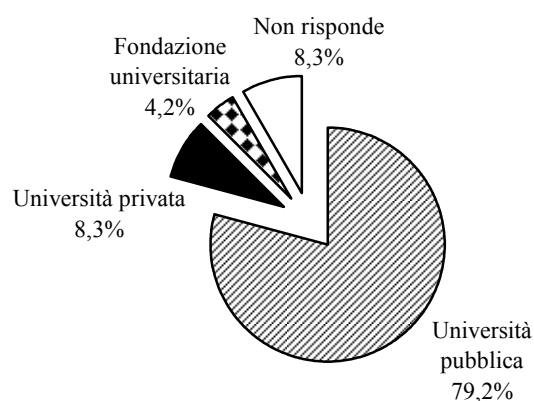
A circa tre anni dal conseguimento del titolo, in particolare, risulta come circa il 74% abbia trovato un impiego, il 13% sia ancora in cerca di occupazione, con la restante quota che dichiara di non cercare lavoro. Di maggiore interesse con riguardo al tema ivi affrontato sono i dati relativi ai canali attraverso cui viene effettuata la ricerca di un impiego: quello largamente più utilizzato dai laureati (30,5% dei soggetti intervistati sull'attuale lavoro) è la candidatura spontanea tramite invio diretto del proprio *curriculum* alle aziende.

Diversamente, al canale “universitario” (rappresentato dalla stessa Università di riferimento e centri di formazione collegati) ha fatto ricorso solo il 5,2% dei laureati; al valore più elevato riferito al settore scientifico (dove l'utilizzo del canale raggiunge l'11,4%) si contrappone il minimo riferito al gruppo di insegnamento (1,0%). Sotto il profilo territoriale, è nel Nord-Ovest del paese che si rileva un maggior utilizzo dell'Università come “soggetto intermediario” (7,3%), modesto invece nelle Isole (2,3%); in via generale, la componente maschile della popolazione ne fa un uso più elevato rispetto a quella femminile (5,4% e 5,1%, rispettivamente).

I.3.3 Evidenze dall'indagine di campo

Su un insieme di 85 soggetti, rappresentati da Università (pubbliche e private) e Fondazioni universitarie²⁷, contattati nel mese di novembre 2005, un numero pari a 24 (l'80% delle quali di natura pubblica) ha restituito informazioni sulle attività espletate in relazione alle tematiche del mercato del lavoro e, nello specifico, ai servizi di intermediazione come previsti dal Decreto. Sotto tale profilo, dichiara l'avvenuta attivazione di servizi finalizzati alla mediazione quasi il 60% delle strutture rispondenti, ovvero, in termini assoluti, un totale di 14 soggetti, di cui una Università parificata, dodici pubbliche e l'unica Fondazione universitaria ad oggi operativa sul territorio nazionale (fig. I.1).

Fig. I.1 - Natura (pubblico/parificata) delle strutture oggetto d'indagine



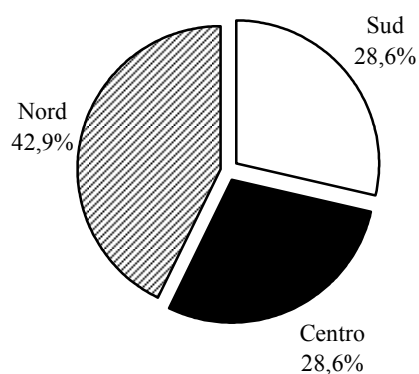
Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Si riscontra, poi, che oltre il 40% delle stesse ha sede in province del Nord, essendo la quota restante (58%) omogeneamente suddivisa tra Centro e Sud Italia (fig. I.2). Per quanto concerne il

²⁷ La numerosità dell'universo di riferimento (84 Università e 1 Fondazione universitaria) è stata ricostruita partendo dalla banca dati delle Università presente nel sito internet del Ministero Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

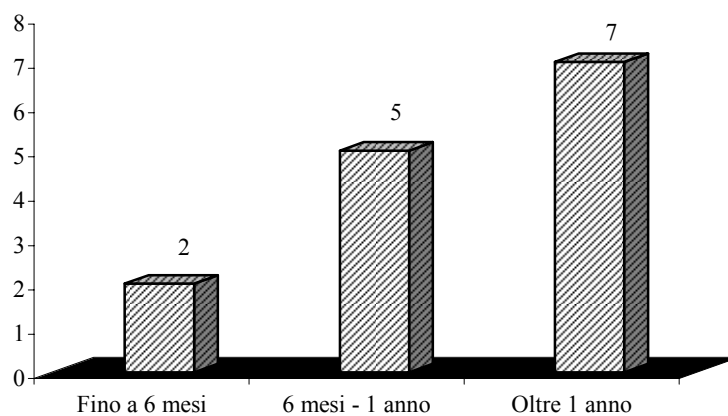
periodo di attivazione dei servizi di intermediazione, la metà delle strutture dichiara che ciò è avvenuto da più di un anno e cinque di esse da almeno 6 mesi (solo in due casi l’attivazione risulta molto recente). Pare interessante notare come delle sette strutture che vantano un maggiore periodo di attivazione, tre siano localizzate nel Mezzogiorno, le restanti quattro egualmente suddivise tra Centro e Nord (fig. I.3).

Fig. I.2 - Distribuzione territoriale delle Università che hanno attivato servizi di intermediazione (% per macroarea)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

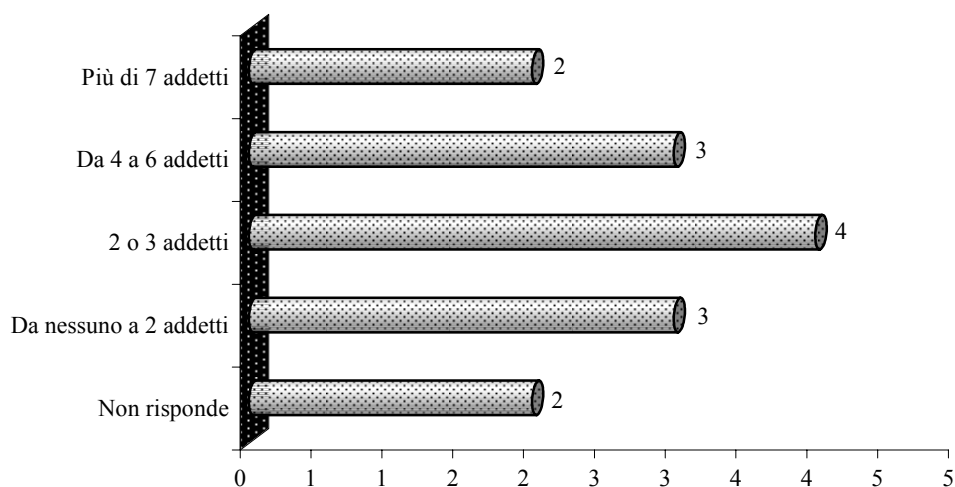
Fig. I.3 - Periodo di attivazione del servizio di (inter)mediazione (valori assoluti Università coinvolte)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

In termini di numero di addetti impegnati in via esclusiva nell’attività di intermediazione (fig. I.4), si registra una media di risorse pari a 4 unità su un totale di personale impiegato, che può contemplare fino a 16 soggetti come nel caso della Fondazione.

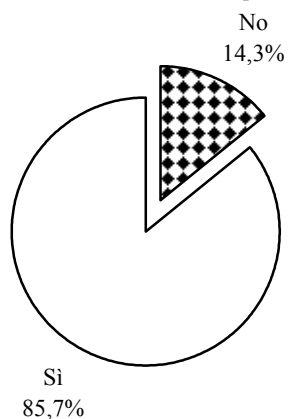
Fig. I.4 - Risorse umane dedicate al servizio di (inter)mediazione (valori assoluti)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Tra le strutture che dichiarano una disponibilità di risorse umane adeguata, ve ne sono alcune, come l'Università degli Studi di Macerata con particolare riferimento al “Centro tirocini e rapporti con le imprese”, che, se pur di recente costituzione, hanno adibito un numero importante (non meno di otto unità) appositamente dedicate al servizio di mediazione. Mediamente, il numero di donne impiegate rappresenta circa il 58% del totale. Va peraltro sottolineato che non tutte le strutture universitarie dispongono di uno spazio fisico *ad hoc* per i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro (fig. I.5).

Fig. I.5 - Esistenza di sportelli per l'intermediazione e/o spazi ad hoc (% Università osservate)

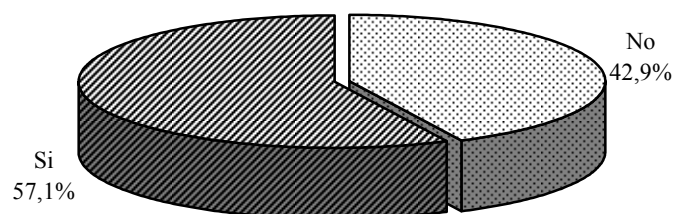


Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Una lettura ragionata delle risposte sembra suggerire che ciò sia dovuto per lo più alla fase di transizione rispetto alla molteplicità di riforme che hanno interessato la *mission* delle Università e

le relative attività, con particolare riferimento alla solo recente attivazione della funzione di *matching*. A tale considerazione di ordine generale, si aggiungono motivazioni legate a difficoltà di carattere più propriamente tecnico, riferite alla non sempre sufficiente disponibilità ed adeguatezza di risorse, sia umane che strumentali e finanziarie (fig. I.6).

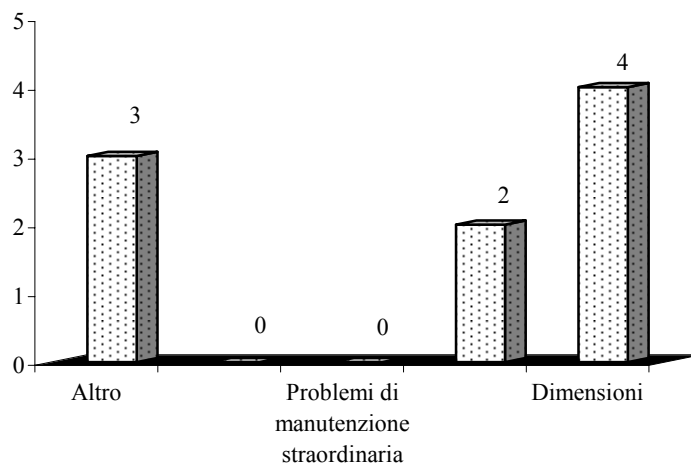
Fig. I.6 - Adeguatezza strumentazione disponibile per il servizio di intermediazione (% Università osservate)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Diverse domande sono state dedicate a rilevare quanto i soggetti intervistati ritenessero che la struttura e il patrimonio e le proprie dotazioni fossero adeguate nel supporto al personale ai fini dell'effettivo espletamento di una funzione tanto delicata quanto quella dell'intermediazione. Se poco più della metà dei soggetti intervistati ha risposto in modo affermativo, circa il 43%, ha dichiarato che i mezzi a disposizione non risultano sufficientemente adeguati a svolgere tale attività. Tra le motivazioni (fig. I.7) si cita, in primo luogo (il 25% dei rispondenti), la dimensione degli spazi, seguita dalle dotazioni tecnologiche (fax, fotocopiatrici, ecc.).

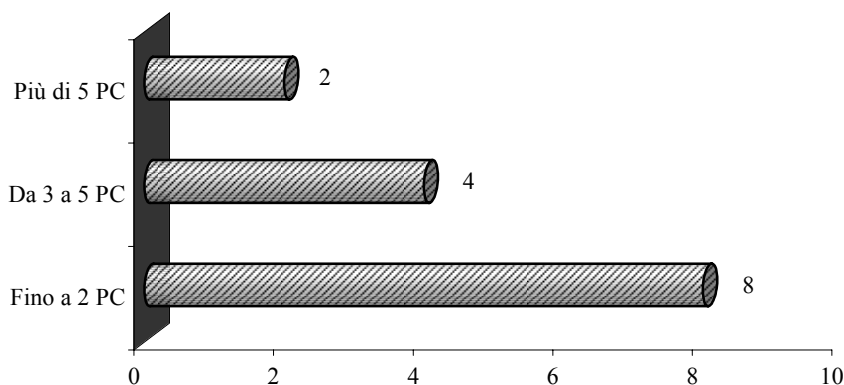
Fig. I.7 - Aspetti di mancata soddisfazione ai fini di un espletamento efficiente dei servizi di intermediazione (valori assoluti Università osservate)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Si è altresì specificato che l'inadeguatezza della struttura dipende anche dalla delocalizzazione delle sedi rispetto a quella principale e/o dalla carenza di personale e/o dalle caratteristiche dei sistemi informatici a disposizione. Sotto quest'ultimo profilo, il numero di *personal computer* di cui le Università mediamente risultano disporre è pari a circa quattro unità (fig. I.8), tre laddove si considerino quelli collegati in rete locale (fig. I.9). Rispetto al numero di addetti, la metà delle strutture che dichiara la disponibilità di PC vede al proprio interno operare un numero pari in media a 7 addetti.

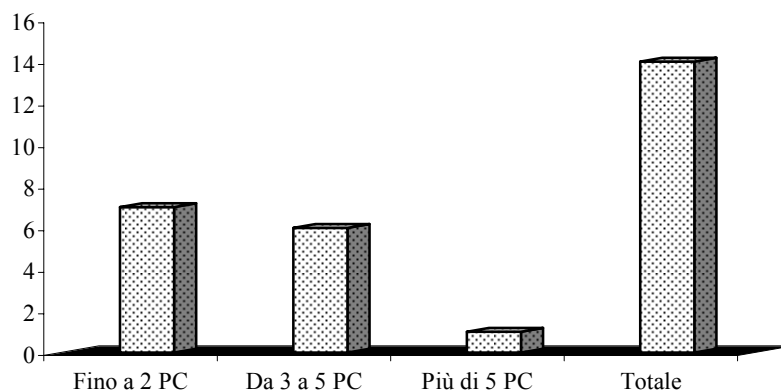
Fig. I.8 - Numero di personal computer disponibili per l'intermediazione (valori assoluti, Università per classi numeriche di PC)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

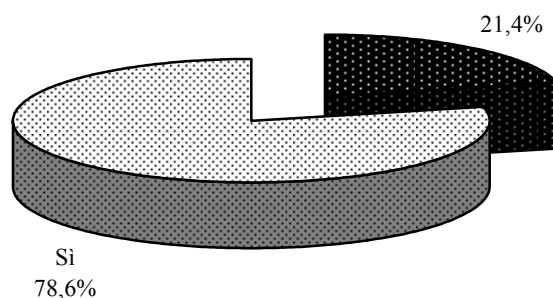
La quota di strutture che ritengono le dotazioni informatiche a loro disposizione adeguate allo svolgimento delle attività di intermediazione contempla circa l'80% delle Università osservate. Le motivazioni che specificano l'inadeguatezza delle dotazioni informatiche (fig. I.10) sono da riferirsi ai PC numericamente insufficienti ma anche alla obsolescenza dei supporti stessi.

Fig. I.9 - Numero PC disponibili in rete locale (valori assoluti Università per classi numeriche di PC)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

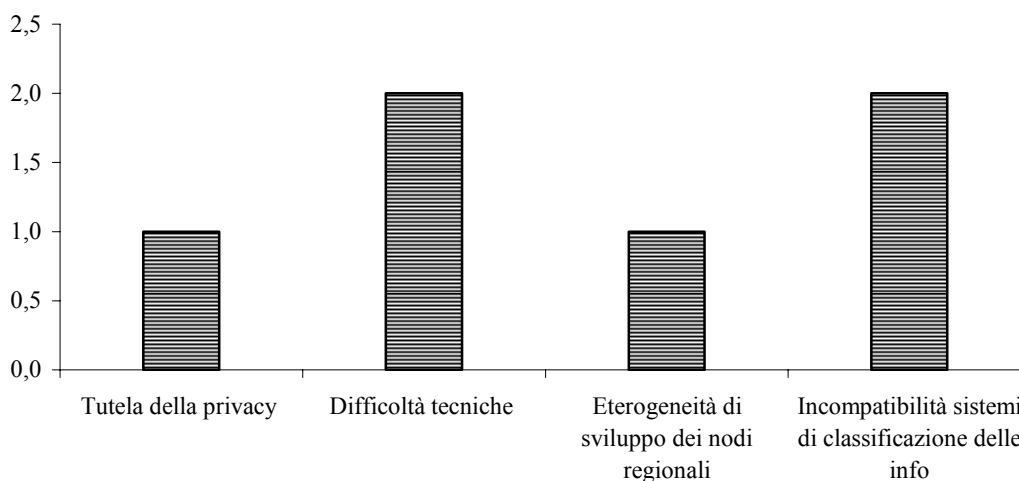
Fig. I.10 - Adeguatezza dotazioni informatiche (% Università osservate)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Dall'indagine emerge, poi, che non sono presenti sportelli di altri enti (ad esempio, Comuni, Centri per l'impiego) all'interno delle strutture intervistate; nel caso emblematico della Fondazione Marco Biagi, si dichiara di operare in raccordo con gli uffici di orientamento al lavoro dell'Ateneo di riferimento e di trovare "ospitalità" presso undici uffici presenti nelle altrettante Facoltà. Decisamente esiguo è il numero di Università che ad oggi risultano connesse telematicamente alla Bcni, attraverso il nodo regionale di riferimento. Quelle ad oggi connesse hanno peraltro evidenziato alcune difficoltà, per lo più di ordine tecnico, riscontrate nel conferimento dei dati e nell'*interoperabilità* dei sistemi (fig. I.11).

Fig. I.11 - Interfaccia con la Bcni e problematiche riferite alla banca dati (valori assoluti Università osservate)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Tra le 14 strutture che svolgono servizi di intermediazione, hanno attivato una connessione telematica con la Bcni l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti Pescara – Ufficio per l'Orientamento Universitario e l'Università degli Studi di Bergamo – *Servizio Orientamento, Stage & Placement*, tramite l'interconnessione ai nodi delle Regioni in cui sono rispettivamente

ubicate. In tali casi, si è comunque dichiarata l'utilità della connessione, per lo più con riferimento all'opportunità di consultare i profili dei candidati e le *vacancies*, ricercare informazioni sul mercato del lavoro, interagire con altri operatori sia pubblici sia privati: tutte attività propedeutiche all'attività di *matching* vero e proprio. Più in particolare, rispetto al gruppo di osservazione raggiunto dall'indagine, si è potuta rilevare la “frequenza” dell'erogazione di specifici servizi relativi alla funzione di intermediazione, ovvero: la promozione e, quale voce separata, la gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; l'orientamento professionale; la progettazione e l'erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; l'espletamento di adempimenti burocratici su richiesta del committente²⁸.

A fronte di un riscontro ampiamente positivo rispetto alle prime tre attività sopra elencate, il ritorno più basso si è registrato con riferimento a quelle di natura amministrativo-adempimentale (comunicazioni di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro, pratiche di gestione previdenziale-assicurativa). Ciò appare, peraltro, coerente con l'esigenza di attribuire alle Università un ruolo qualitativamente diverso da quello di “meri” centri per il collocamento dei propri (o altrui) studenti (tab. I.3).

Tab. I.3 - Servizi di intermediazione attivati per tipologia (valori assoluti Università osservate)

Servizi attivati ai fini dell'intermediazione	Frequenza (numero Università)
Attività di promozione/marketing	13
Gestione incontro domanda-offerta (<i>placement</i>)	13
Adempimenti amministrativi	2
Orientamento professionale	12
Attività formative	6

Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

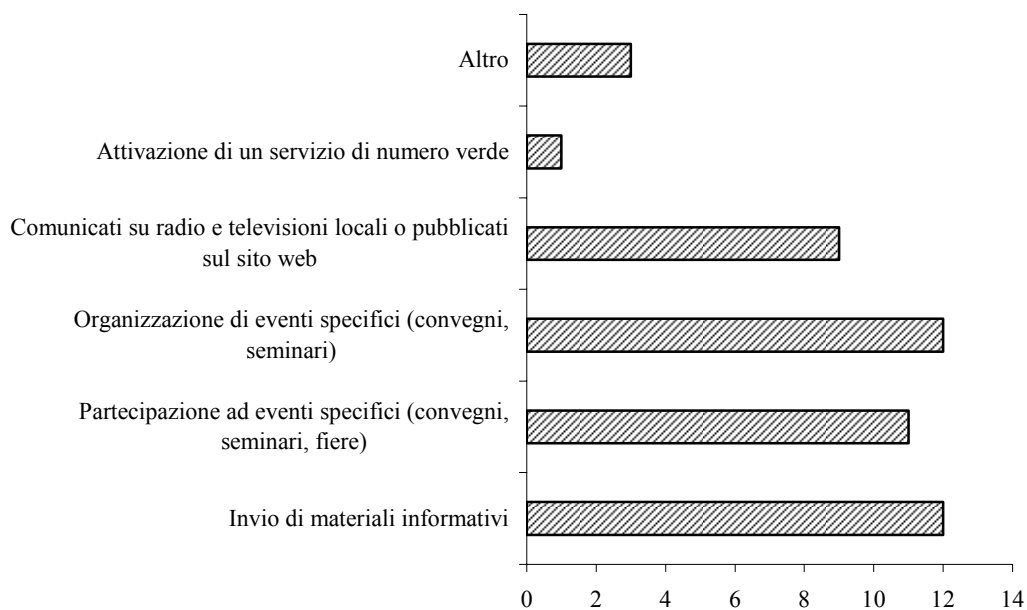
Nello specifico, la quasi totalità delle strutture che svolge attività di intermediazione implementa azioni di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; i canali a tal fine privilegiati sono rappresentati dall'invio di materiale informativo e dall'organizzazione di eventi a ciò dedicati (convegni, seminari, fiere), seguiti dal mezzo radio-televisivo e dal *web* (fig. I.12).

È interessante osservare come tutte le strutture che dichiarano l'espletamento dell'attività di intermediazione, risultino aver a tal fine predisposto apposite banche dati interne e, nella pressoché totalità dei casi, aver attivato sportelli *ad hoc* per le diverse utenze (fig. I.13). Le misure legate all'erogazione dell'orientamento professionale riguardano per lo più attività di assistenza nella redazione dei *curricula*, colloqui informativi ed organizzazione di *workshop* tematici sui temi in oggetto (fig. I.14).

I servizi individuali a supporto consulenziale per il bilancio di competenze, che pur ricevono pari attenzione, necessitando di spazi, professionalità e strumenti precipuamente dedicati allo scopo, risultano invece attivati solo da meno della metà delle strutture. Discorso analogo per le attività di progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo (fig. I.15), con particolare riferimento alla rilevazione dei fabbisogni territoriali ed aziendali.

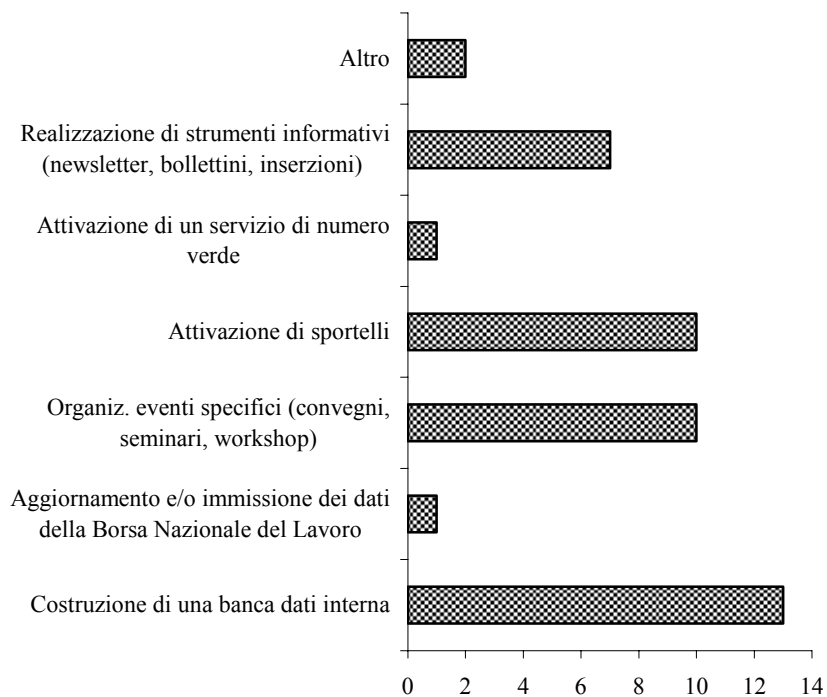
²⁸ Si ricorda, a tal proposito, che, tra le attività connesse alla funzione di *job placement* attribuita dalla riforma alle Università, è contemplata la certificazione dei nuovi contratti di lavoro.

Fig. I.12 - Azioni promozionali (valori assoluti Università osservate)



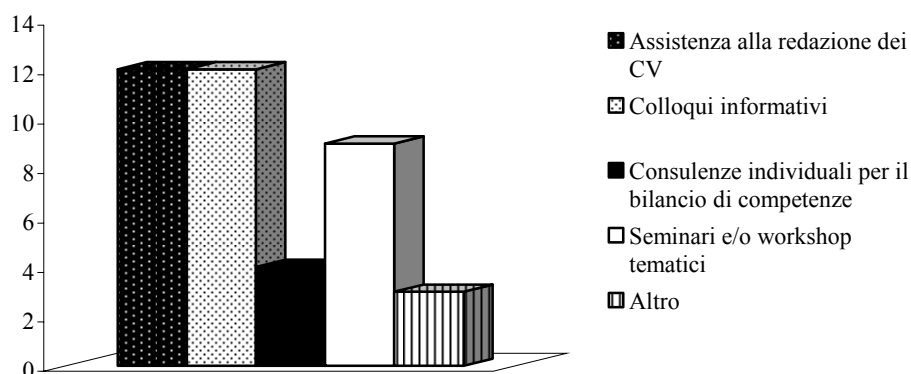
Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Fig. I.13 - Attività espletate ai fini della mediazione tra domanda e offerta (valori assoluti Università osservate)



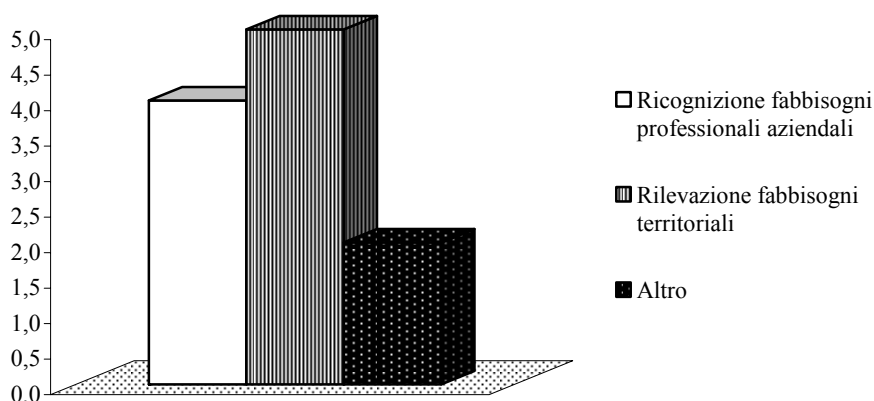
Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Fig. I.14 - Orientamento professionale (valori assoluti Università osservate per attività espletata)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Fig. I.15 - Attività formative svolte ai fini dell'inserimento lavorativo (valori assoluti Università osservate)

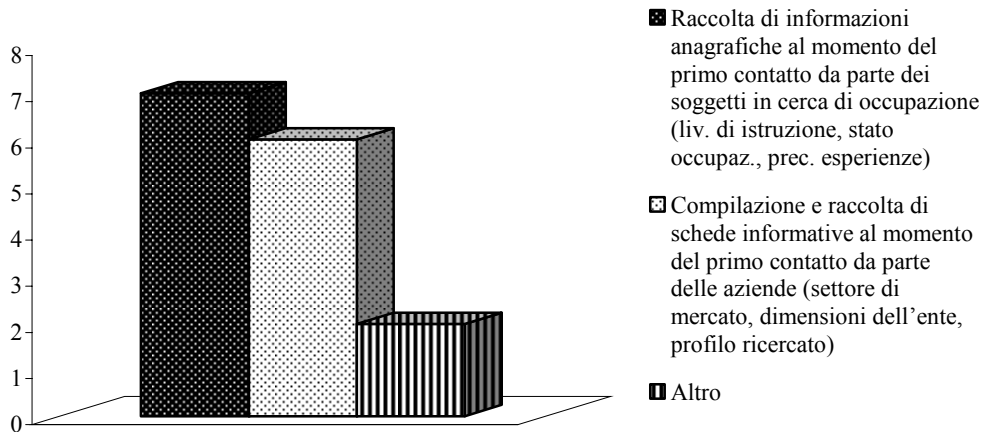


Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

In alcuni casi (vedasi, a titolo esemplificativo, l'Università di Padova), l'incontro tra domanda e offerta di lavoro si sviluppa attraverso una serie di attività, quali in particolare: l'analisi delle esigenze dell'impresa per la definizione del profilo ricercato; la valutazione dei *curricula*; la gestione dei colloqui di selezione con i candidati; l'“abbinamento” tra domanda e offerta; la presentazione all'azienda di una rosa di candidati idonei. Il servizio di *Job placement*, infatti, dotato di uno staff di 7 persone, prevede che, attraverso un'interfaccia web, i candidati possano inserire in una banca dati il proprio curriculum vitae e consultare le offerte di lavoro delle aziende, proponendosi direttamente per le offerte di loro interesse. Le aziende potranno inserire on line le proprie offerte di lavoro in un'altra banca dati. Di rilievo sembra il dato secondo cui, tra le 14 strutture che svolgono servizi di intermediazione, 9 dichiarano di svolgere azioni specificatamente volte a monitorare la tipologia di utenti che si rivolgono al servizio, siano essi soggetti in cerca di occupazione o (potenziali) datori di lavoro (fig. I.16). Approfondendo

maggiormente il tipo di informazioni raccolte, emerge come poco meno della metà delle strutture che risultano aver attivato servizi di intermediazione raccolga e classifichi i dati con un certo grado di sistematicità.

Fig. I.16 - Monitoraggio utenza servizio di mediazione (valori assoluti Università per tipologia di attività espletata)



Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Un numero decisamente più esiguo di strutture dichiara, infine, di aver stipulato (o essere in procinto di realizzare) protocolli di intesa o accordi per lo svolgimento delle attività di intermediazione con soggetti quali Associazioni datoriali, Enti locali ed istituzionali (in particolare il Ministero del lavoro), ma anche singole imprese. Tra le 14 strutture universitarie che realizzano servizi di intermediazione, 4 dichiarano di aver formalizzato accordi e una di essere prossima ad attivarli. Tra gli accordi già siglati, è possibile trovare enti appartenenti alle categorie di Associazioni datoriali, Ministero del Lavoro/Italia Lavoro e Imprese. In particolare, all'interno degli accordi stipulati con aziende, la Fondazione Marco Biagi ha affermato di averne sottoscritti 850, mentre l'Università di Pisa – Progetto Diogene 185.

I.3.4 Esperienze di interazione tra il sistema pubblico dei servizi per l'impiego e le Università. Alcune questioni aperte

In tema di interazione tra Servizi per l'impiego e nuovi soggetti autorizzati ad operare sul mercato del lavoro, i monitoraggi Isfol condotti annualmente su tutte le Province e Regioni evidenziano alcuni interessanti esperienze di collaborazione tra tutti i soggetti operanti sul mercato del lavoro con particolare riferimento al segmento relativo all'intermediazione, da cui pare evincersi la possibilità effettiva di realizzare una “rete mista” (pubblico-privata) di servizi per l'impiego. A titolo esemplificativo, può citarsi la Provincia di Verona ove si è avviato, a mezzo di convenzione *ad hoc*, un progetto finalizzato alla predisposizione di “Sportelli Lavoro” decentrati presso alcuni Comuni e volti essenzialmente alla gestione del servizio di prima accoglienza. L'Università gestisce, invece, il servizio di inserimento lavorativo per lo più

mediante lo strumento dei tirocini, mentre non si registrano ad oggi esperienze di gestione condivisa dell’attività di *matching* in senso stretto. Sotto tale profilo, nei rapporti con il mondo accademico, e più specificatamente con il settore universitario, sembra che il sistema Spi tenda ad orientarsi verso l’adozione di uno strumento già efficacemente sperimentato in relazione agli Istituti professionali, vale a dire lo “sportello Scuola-Lavoro”.

Venendo alla realtà dell’Italia meridionale, può citarsi l’esperienza della Provincia di Taranto che ha implementato un progetto denominato “*Rete lavoro*” con il coinvolgimento di alcune cooperative sociali ed altri soggetti tra i quali, appunto, le Università. Essenziale, dunque, è il ruolo che le Università rivestono come “cerniera” tra sapere disciplinare, istruzione, formazione professionale e mercato del lavoro, con particolare riferimento all’opportunità di adeguare l’offerta formativa alle esigenze aziendali e del tessuto produttivo.

La Riforma contempla, inoltre, la possibilità di istituire delle commissioni presso le Università pubbliche e private e le Fondazioni universitarie quali organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro (artt. 76 e ss. del Decreto). Sinteticamente si tratta di un nuovo istituto, con funzioni di deflazione del contenzioso relativo alla qualificazione di diverse tipologie di contratti di lavoro²⁹. Da non sottovalutare, inoltre, la funzione di “capitalizzazione” del patrimonio conoscitivo e del bacino di offerta formativa di alto livello connessa al mondo universitario. Ciò appare essenziale per accrescere il tasso di coerenza tra occupazione e percorso educativo/formativo che in Italia risulta più contenuto della media europea.

Con la finalità di agevolare i neolaureati nell’ingresso al mondo del lavoro, il Ministero del Lavoro ha recentemente promosso, in collaborazione con la facoltà di Economia dell’Ateneo romano “La Sapienza”, l’Università di Bari e quelle di Torino e di Benevento, un servizio sperimentale, “Borsa Lavoro Università”, che prevede il supporto nella messa a punto di un servizio di orientamento in stretto raccordo con le imprese del territorio. La funzione di intermediazione è concepita in connessione con la Bcnl.

Una questione non marginale riguarda proprio quest’ultima. Come si è visto nel paragrafo precedente, ad oggi, delle 14 Università/Fondazioni che svolgono servizi di intermediazione, solo due dichiarano di aver attivato una connessione telematica con la Bcnl; nello specifico, una con il nodo della Regione Abruzzo e l’altra con quello della Lombardia.

Si evidenziano, peraltro, alcune difficoltà tecniche nella consultazione delle banche dati on line e nella classificazione delle informazioni secondo gli *standard* previsti dal sistema e si sollevano questioni legate alla tutela della *privacy*.

In conclusione, può dirsi, come autorevolmente sottolineato (Zoppoli, 2004), che senza dubbio il Decreto costituisce un’occasione preziosa per razionalizzare il ruolo che le Università già da tempo svolgono sul mercato del lavoro, attribuendo loro lo *status* di soggetti abilitati a svolgere *anche* attività di intermediazione. È possibile, peraltro, osservare una certa continuità tra l’attività di intermediazione così concepita e la sempre più marcata tendenza a coinvolgere le Università nella predisposizione di percorsi formativi finalizzati all’inserimento professionale, con particolare riferimento agli *stage* o tirocini. Chiaramente, le Università sono orientate ad investire sulle attività che agevolano e promuovono l’inserimento lavorativo dei *propri* studenti, in tal modo operando a monte una “segmentazione” dell’utenza che ne rappresenta un importante tratto distintivo rispetto agli altri “intermediari”. Si riscontra altresì un ampliamento della sfera di azione “tradizionale” delle Università, con lo svolgimento di attività aggiuntive rispetto a quelle

²⁹ Secondo la normativa, le parti che intendono stipulare tra loro uno dei contratti appena citati possono, tra l’altro, fruire della consulenza delle dette commissioni circa i contenuti e i relativi aspetti giuridici, economici e fiscali.

da esse istituzionalmente svolte. Sotto il profilo quantitativo, ciò richiede inevitabilmente la disponibilità di ulteriori risorse (umane, strumentali e finanziarie) e di professionalità specifiche. Non essendo dalla normativa di Riforma previsti finanziamenti istituzionali aggiuntivi per lo svolgimento di tali attività, considerati i vincoli (piuttosto stringenti) di bilancio degli Atenei, l'esigenza di reperire i fondi a tal scopo necessari potrebbe realisticamente determinare la tendenza a rafforzare i legami con altri Enti (possibili finanziatori) sul territorio, con particolare riferimento alle aziende e/o loro associazioni di rappresentanza.

Box 1 - Interventi per il collocamento dei neolaureati: un nuovo modello di servizio?

La legge invita gli istituti universitari a svolgere un ruolo di connessione tra l'istruzione e il mondo professionale, favorendo l'inserimento lavorativo dei propri studenti, e a modulare in modo continuo l'offerta formativa, assicurando così una risposta tempestiva all'evoluzione dei sistemi produttivi³⁰. A questo proposito, l'auspicato raccordo con il mondo economico, finalizzato al collegamento dei percorsi formativi alle esigenze professionali dei territori, dovrebbe essere in grado di colmare una ormai radicata e deleteria distanza tra mondo accademico e tessuto socioeconomico. Non a caso alcune Università, più attente al problema, hanno già negli ultimi anni istituito banche dati on line per l'immissione e l'aggiornamento dei *curricula vitae* degli studenti, attivato la raccolta e pubblicizzazione delle offerte di lavoro, realizzato incontri tra aziende e studenti e organizzato stage a diversi contenuti. Come accennato, altra competenza attribuita alle Università è quella relativa alla certificazione delle nuove forme contrattuali. Non va dimenticato che le nuove attività devono essere svolte senza fine di lucro e richiedono l'invio alle istituzioni competenti di tutte le informazioni necessarie, relative all'evoluzione del mercato del lavoro, nonché l'obbligo di interconnessione con la Bcnl. Alla luce di questi elementi, l'istituzione universitaria può, dunque, configurarsi come soggetto di riferimento nelle attività di ricerca, selezione e intermediazione del personale laureato. I *progetti sperimentali di placement universitario* condotti nel biennio 2004/2005, con specifico riguardo ad alcuni strumenti atti ad agevolare le Università nello svolgimento delle competenze istituzionali loro recentemente attribuite, hanno inteso per l'appunto sostenere gli Atenei nella messa a punto di servizi dedicati a neolaureati e imprese, mirati alle attività di orientamento, intermediazione ed inserimento. La principale *linea di intervento* è consistita nella progettazione, sia metodologica che organizzativa, dell'erogazione dei servizi. Gli *obiettivi* da perseguire si sono configurati essenzialmente nella regolazione di meccanismi atti alla modulazione dei contenuti didattici, in linea con le esigenze di mercato; nello sviluppo di servizi già attivati, concentrando l'attenzione, appunto, su orientamento, selezione e inserimento lavorativo dei neolaureati; nella organizzazione di reti con servizi pubblici e privati e nel raccordo con la Bcnl, al fine di creare un modello integrato di servizio. I *destinatari* degli interventi sono le Università che, in qualche modo, erano già attive nell'erogazione di servizi di *placement*, mentre i *beneficiari* del progetto sono rappresentati da neolaureati e imprese. Il sistema, così configurato, dovrebbe essenzialmente fornire ai laureati l'accesso diretto ai servizi, un modello comune e trasparente di autocandidatura alle

³⁰ Le informazioni riportate sono tratte da “*Università e riforma del Mercato del lavoro*”, Italia Lavoro, Quaderni Spinn, n. 20, Roma, dic. 2005.

opportunità e strumenti utili alla costruzione di progetti formativi e professionali personalizzati. Alle imprese, invece, dovrebbe dare la possibilità di facilitare la pubblicizzazione dei fabbisogni professionali, attivare sezioni di preselezione, partecipare ad attività di sviluppo dell'orientamento lavorativo e dell'alternanza formazione-lavoro. *Le fasi progettuali* dello studio si articolano a partire dall'analisi della struttura organizzativa degli Atenei, sia dal punto di vista del contesto che delle attività svolte, per poi proseguire con la programmazione e verifica del modello di servizio e concludere con l'effettiva progettazione del *job placement*. La fase di progettazione vera e propria è consistita nella definizione della struttura organizzativa/gestionale, del pacchetto dei servizi da erogare, delle modalità per l'adesione alla Bcnl e della messa a punto dei relativi processi, cui segue l'affiancamento nelle varie fasi di sviluppo della struttura, e il supporto nella fase di *start up*. Il fine di una struttura di *job placement* consiste nell'erogazione di servizi utili a supportare il celere ingresso dei neolaureati nel mondo del lavoro attraverso azioni di orientamento professionale, intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, accompagnamento all'inserimento e, ove necessario, allo sviluppo dell'imprenditorialità. L'obiettivo principale è quello di rendere massima la coerenza tra competenze fornite e necessità professionali delle aziende. Nella relazione con i neolaureati, il *job placement* attua un principio di *membership*, in una logica di accompagnamento da parte della Università, che non abbandona lo studente al conseguimento della laurea, ma anzi lo segue nelle fasi successive, instaurando un legame che si rafforzerà attraverso il processo dell'inserimento lavorativo. Nel confronto delle imprese, invece, il modello adottato è quello di *partnership*; in questo caso viene instaurato un rapporto continuo con il sistema produttivo locale, per colmare gli squilibri tra domanda e offerta di lavoro e, in prospettiva, rendere la preparazione degli studenti coerente con le necessità future dell'ambito territoriale di riferimento, anche rimodulando in modo opportuno la didattica. Il modello, dunque, rafforza il legame tra Atenei e mondo delle imprese, portando alla creazione di un sistema di alta formazione rispondente alle esigenze del tessuto produttivo. I servizi offerti dal *job placement* si differenziano a seconda del *target* di utenza al quale sono destinati, ovvero neolaureati e imprese. Per i primi, i servizi si articolano in due categorie: il *counseling* e l'assistenza all'inserimento lavorativo. Il *counseling* si propone di accompagnare i laureati nella fase di transizione studio-lavoro favorendone scelte consapevoli e si articola nei servizi di: accoglienza e informazione, orientamento e formazione. La *consulenza orientativa*, in particolare, è volta a chiarire l'elaborazione di un progetto personale di inserimento, prendendo in considerazione le competenze e le aspettative degli individui. Il fine è quello della costruzione di un progetto di carriera, coerente sia con la formazione personale, sia con l'evoluzione del mondo del lavoro. Il passo fondamentale nella realizzazione dell'attività di orientamento è senz'altro rappresentata dal “bilancio di prossimità”, attraverso il quale vengono confrontati i portafogli di competenze dei neolaureati con i profili professionali richiesti dal mercato, al fine di elaborare, in un secondo tempo, un percorso per lo sviluppo mirato delle competenze. Un'ulteriore fase del *job placement* è rappresentata dalle *attività formative*, utili a offrire ai laureati gli strumenti necessari sia alla ricerca attiva di una occupazione, sia ad una più approfondita conoscenza delle dinamiche di mercato. La formazione è attuata attraverso incontri di orientamento al lavoro e seminari, organizzati periodicamente dalle facoltà; questi prevedono il confronto con le diverse realtà industriali e professionali, in modo tale da permettere una migliore comprensione delle competenze richieste, dello sviluppo delle carriere e delle modalità e processi di selezione. Il secondo

servizio offerto dal *job placement* ai neolaureati, come già specificato, è quello di *assistenza all'inserimento*. Questo prevede un insieme di azioni mirate a verificare la coerenza tra le aspettative professionali individuali e i profili richiesti dalle aziende, nonché un'assistenza in ambito contrattuale per la disciplina del rapporto con i datori di lavoro. Anche i *servizi alle imprese*, rappresentano un ulteriore mezzo per facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. L'obiettivo, infatti, è quello di supportare il processo di individuazione dei neolaureati con profili prossimi a quelli richiesti dalla realtà imprenditoriale del territorio. Le metodologie adottate sono finalizzate alla costruzione di percorsi di incontro tra domanda e offerta di lavoro sempre più evoluti e gli strumenti utilizzati sono notevolmente articolati. La prima fase del servizio è costituita essenzialmente dalle attività di: analisi della richiesta di personale presentata dall'azienda, eventuale formalizzazione delle richieste di attivazione di tirocini o *stage* e sia l'inserimento delle richieste nel sistema informativo, sia il loro smistamento. In parallelo viene effettuata un'*analisi della domanda*, allo scopo di delineare un quadro del tessuto economico di riferimento, attraverso il censimento delle aziende esistenti *in loco* e in base al settore, alle dimensioni e ad altri fattori via via considerati. Le azioni utili al fine di una mappatura completa, dunque, si sostanziano in un'analisi del mercato del lavoro a livello territoriale e settoriale, in un'analisi dei fabbisogni aziendali, nella descrizione dei profili professionali secondo l'approccio per competenze utilizzato dalla Bcni e nella pianificazione di azioni nei confronti dei settori economici di interesse. Il passo successivo è rappresentato dall'incrocio tra domanda e offerta di lavoro, servizio che prende avvio dalla gestione e sistematizzazione delle informazioni sui neolaureati e sulle necessità dei sistemi produttivi di riferimento, con il fine ultimo di realizzare contestualmente i diversi inserimenti professionali e la copertura delle *vacancies*. La specifica attività di *matching* viene realizzata attraverso la raccolta dei fabbisogni aziendali, l'analisi della corrispondenza tra questi ultimi e i profili dei laureati, e dalla preselezione e selezione dei candidati. Tale ultimo servizio è finalizzato all'individuazione e alla presentazione alle aziende dei candidati più adeguati e quindi rispondenti alle caratteristiche richieste. Di norma, dopo aver segnalato un numero limitato di laureati, selezionati attraverso colloqui individuali, viene effettuata una verifica di controllo, successiva all'incontro tra il candidato e i possibili datori di lavoro. Ultima fase, essenziale e complementare al lavoro svolto nella sua globalità dalle strutture di *job placement*, è quella di monitoraggio. In questo ambito, infatti, le informazioni relative all'inserimento dei neolaureati vengono raccolte ed elaborate in modo da produrre dati utili a delineare un quadro completo dell'attività svolta.

I.4. I NUOVI ATTORI REGIONALI: COMUNI, SCUOLE E CAMERE DI COMMERCIO

Come anticipato, “*i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari*” possono fare ingresso nel mercato del lavoro sulla base di provvedimento abilitativo regionale e quindi possono erogare servizi solo in favore di imprese aventi sede legale nell’ambito del territorio di riferimento.

Insomma si tratta di soggetti comunque sottoposti alla ordinaria procedura di autorizzazione, pertanto iscritti alla sub-sezione regionale dell’Albo unico informatico, anche se detta procedura è gestita a livello locale e lo stesso provvedimento abilitativo è rilasciato sulla base di un regime agevolato, stabilito a livello nazionale. Materialmente quindi tali soggetti devono presentare apposita istanza all’autorità concedente – si ribadisce in questo caso la Regione – e ove la procedura amministrativa di controllo di legittimità³¹ si concluda positivamente con il rilascio della autorizzazione, gli stessi enti saranno sottoposti al potere di vigilanza e controllo, nonché di potestà ispettiva di detta autorità, alla stregua delle Agenzie per il lavoro. Pertanto, l’autorizzazione inizialmente biennale, verrà accordata a titolo definitivo previa verifica del corretto andamento dell’attività svolta ed in particolare verrà negata all’ente che non abbiano svolto, o che abbiano svolto con carattere saltuario o intermittente, l’attività di intermediazione³².

Come anticipato, originariamente – e vale a dire prima del più volte ricordato cd. decreto correttivo – anche per tali enti pubblici, così come tutti gli altri intermediari, l’autorità concedente poteva essere, indistintamente, quella centrale o locale. La scelta di radicare solo presso quest’ultima la procedura amministrativa di controllo, oltre a riconoscere il legame di tali istituzioni con il territorio (Spattini, Tiraboschi M., 2005, 273), mitiga, una volta riconosciuta in particolare ai Comuni la facoltà di esercitare la funzione di intermediazione, i potenziali effetti centripedi rispetto al preesistente sistema provinciale di erogazione dei servizi all’impiego, tramite i Centri per l’impiego³³.

Questi soggetti, proprio perchè iscritti alla sezione dedicata alla “Agenzie di intermediazione” – sebbene, come detto, quella regionale – beneficiano, come tutti gli intermediatori, della facoltà di configurarsi come soggetti polifunzionali abilitati all’esercizio di una pluralità di funzioni, in virtù della iscrizione automatica alle sezioni relative alle su richiamate attività di consulenza

³¹ Alaimo, 2005, 17, con riguardo all’intero procedimento autorizzatorio, esclude che competa alla amministrazione procedente alcuna valutazione di opportunità, dovendosi essa limitare al mero accertamento tecnico della sussistenza dei requisiti di legge.

³² Per una ricostruzione più dettagliata della procedura di autorizzazione sia consentito rinviare a Di Domenico, Marocco, 2005, 30 e ss.

³³ Falasca, 2006, 57, sottolinea che il contributo dei Comuni all’efficienza del mercato del lavoro sarebbe stata meglio valorizzata istituzionalizzando la relazione tra questi e le Province. Vi è chi esprimeva la preoccupazione, forse eccessiva, di una “latente intenzione del legislatore di affiancare (se non addirittura sostituire) (...) l’attività dei Centri per l’impiego” (così Maini, 2004, 92).

aziendale (“Ricerca e selezione di personale” e “supporto per la ricollocazione professionale”)³⁴.

In senso difforme, vale la pena anticipare, anche in questo caso, quanto previsto da alcune leggi regionali in materia, su cui ci si soffermerà più a lungo di seguito. Difatti, tale estensione alle attività di consulenza aziendale è espressamente ammessa dalle Marche (art. 3, 1° co., della Delib.GR n. 2/2006) ed implicitamente ricavabile dalla normativa toscana³⁵. Sembrerebbe invece da escludersi per Comuni, CCIA e scuole emiliano-romagnole, sulla base di una interpretazione sistematica del regolamento attuativo ivi adottato (Delib.GR n. 1492/2005): alla disciplina di tali attività di consulenza aziendale è, difatti, dedicato apposito e distinto Capo, il IV, riservato alle sole “società di capitali e di persone ovvero cooperative o consorzi di cooperative”.

Sempre ad opera del cd. Decreto correttivo è stata realizzato anche un ampliamento del secondo macrogruppo di intermediari “speciali”. Sono ora autorizzabili – con parziale ammorbidimento del generale divieto di “gestione associata” delle attività autorizzate³⁶ (vedi *supra*) – non solo i singoli Comuni, come originariamente disposto, ma anche, accogliendo le indicazioni che erano venute dalla dottrina (Tullini, 2004a, 113), quelli “associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane”, fermo restando tuttavia, pure per questi soggetti, il già ricordato divieto dell’esercizio nella forma del “consorzio”³⁷.

Quanto alle condizioni di esercizio delle attività, tale gruppo di soggetti si trova al secondo livello di onerosità lungo la ipotizzata scala di gradazione delle stesse (vedi ancora quadro sinottico 1). Difatti, oltre ai comportamenti attivi già imposti alle Università (svolgimento delle attività “senza scopo di lucro”, interconnessione con la Bcnl e contributo attivo alla attività di monitoraggio e valutazione delle politiche), tali operatori sono tenuti al rispetto di alcuni dei requisiti generali di ordine strutturale e logistico che gravano sulle Agenzie per il lavoro, nonché dei diritti dei lavoratori in tema riservatezza dei dati personali.

Quanto ai richiamati requisiti strutturali la prassi (Circ. n. 25/04, punti 6.2 e 7) – stante il silenzio della legislazione attuativa³⁸ – ha precisato che quanto imposto alle Agenzie per il

³⁴ Così Spattini, Tiraboschi M., 2005b, 272 e Piovesana, 2003, 178, seppure con qualche dubbio.

³⁵ Tale Regione, infatti, ha riprodotto *in toto* del modello nazionale, anche relativamente alla clausola della automatica iscrizione degli iscritti alla sub-sezione III, relativa alle “Agenzie di intermediazione”, alle due ulteriori sub-sezioni, dedicate, appunto, alle attività sopra menzionate.

³⁶ Il D.Lgs. n. 267/2000, “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”, definisce tutte e tre le “forme associative” di comuni considerate dall’art. 6 del Decreto. Per esattezza, ai sensi del Testo Unico: “Le unioni di comuni sono enti locali costituiti da due o più comuni di norma contermini, allo scopo di esercitare congiuntamente una pluralità di funzioni di loro competenza (art. 32, 1° co); “Le comunità montane sono unioni di comuni, enti locali costituiti fra comuni montani e parzialmente montani, anche appartenenti a province diverse, per la valorizzazione delle zone montane per l’esercizio di funzioni proprie, di funzioni conferite e per l’esercizio associato delle funzioni comunali”(art. 27, 1° co.); infine, è previsto che: “Gli enti locali per la gestione associata di uno o più servizi e l’esercizio associato di funzioni possono costituire un consorzio secondo le norme previste per le aziende speciali (...), in quanto compatibili” (art. 31). Dalle riportate definizioni si ricava che “Unioni di comuni” – al cui *genus* appartengono le “Comunità montane” – e “Consorzi”, pur costituendo entrambe forme di gestione associata dei Comuni, si differenziano strutturalmente, dando luogo il primo ad un ente locale per l’esercizio congiunto di una pluralità di funzioni di competenza dei Comuni associati, mentre il secondo è uno strumento di cooperazione per lo svolgimento in forma associata anche di una sola attività, ogniquale volta sia valutato opportuno creare un soggetto distinto dotato di personalità giuridica per estendere e rendere uniforme, a livello sovracomunale un servizio o una funzione. Si veda Cassetta, 2000, 274 e ss. In conclusione, l’esclusione di “consorzi” parrebbe testimoniare ulteriormente l’avversione del Legislatore, nell’ambito dei “regimi particolari”, verso corpi giuridici autonomi “esterni” finalizzati all’esercizio esclusivo della attività di intermediazione.

³⁷ L’art. 12, 2° co., del citato DM 31 dicembre 2003 stabilisce che: “Per i soggetti autorizzati ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto legislativo, l’autorizzazione è individuale e non può essere ceduta o concessa ad altro soggetto, neppure nella forma del consorzio di comuni, camere di commercio o istituti di scuola secondaria di secondo grado”.

³⁸ Il silenzio del DM 5 maggio 2004 sul punto è spiegato da Spattini, Tiraboschi M., 2005b, 281, con la lunga e contrastata procedura di emanazione dello stesso decreto.

lavoro, ai sensi del DM 5 maggio 2004, deve intendersi esteso anche a tutti gli intermediari “speciali” – tranne, come visto, alle Università. Questi sono tenuti, pertanto, a garantire un organico minimo di personale qualificato ed uffici idonei allo svolgimento della attività consentita. Difatti, Comuni, Scuole e CCIA “sono considerati come una sede principale di una Agenzia per il lavoro” e secondo tale criterio detta normativa va applicata. Così questi, devono disporre di almeno 4 unità di personale dipendente “qualificato” addetto alle attività autorizzate, nonché di locali “separati”³⁹, conformi alla normativa in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro e dotati delle attrezzature d’ufficio, informatiche e collegamenti telematici idonei allo svolgimento dell’attività di intermediazione. Sempre dal punto di vista logistico, inoltre, dovrà essere assicurata l’apertura di detti locali al pubblico in orario d’ufficio e l’accessibilità ai disabili ai sensi della normativa vigente. Anche con riguardo alle competenze professionali, sempre la citata Circ. n. 25, ha richiamato quanto previsto per le Agenzie per il lavoro dal citato DM 6 maggio 2004. Questo stabilisce che dette competenze possono derivare da un’esperienza professionale di durata non inferiore a due anni acquisita nel settore dei servizi all’impiego o delle relazioni industriali, tenendo conto, a tali fini, anche di percorsi formativi certificati dalle Regioni di durata non inferiore ad un anno. Alternativa a tale esperienza professionale minima è l’iscrizione all’albo dei consulenti del lavoro, anch’essa di durata minima biennale.

Infine, a differenza delle Università, questo secondo gruppo di soggetti è espressamente tenuto al rispetto della prima delle tutele *nel* mercato del lavoro previste nel Decreto (art. 8). Gli enti pubblici in considerazione sono pertanto tenuti a rispettare il diritto dei lavoratori a determinare i destinatari della comunicazione dei dati ceduti, nonché a specificare il loro ambito di diffusione⁴⁰.

La legislazione regionale sino ad ora intervenuta, oltre ad aver disciplinato, come visto, l’estensione delle attività consentite ai soggetti appartenenti al secondo macrogruppo, ha posto oneri ulteriori, non previsti cioè dalla norma nazionale, sotto forma di restrizione della platea dei soggetti intermediabili.

Difatti, la Regione Emilia Romagna, con propria legge regionale (n. 17/2005), ha limitato l’attività di intermediazione di Comuni, CCIA e scuole ai loro, per così dire, utenti naturali, al contempo salvaguardando il sistema preesistente di erogazione dei servizi all’impiego, richiedendo a tali intermediari il “raccordo” con lo stesso sistema. Questa ultima Regione, difatti ha stabilito che i servizi di intermediazione possano essere esercitati, comunque “garantendo adeguate forme di raccordo con le Province territorialmente competenti”, dai primi “esclusivamente verso le persone residenti o verso le imprese con sedi operative sul loro territorio”; dalle seconde “esclusivamente nei confronti delle imprese iscritte nel proprio registro”, e dalle ultime “esclusivamente nei confronti di coloro che sono stati propri allievi non oltre i due anni precedenti l’erogazione del servizio di intermediazione” (art. 40, 3° co., LR 17/2005). Come visto, anche la legge marchigiana (LR n. 2/2005), originariamente, imponeva analoga limitazione alle attività con riguardo specifico alle Università ed alle Scuole e proprio sotto tale profilo è stata censurata dalla Avvocatura dello Stato innanzi alla Corte Costituzionale, seppure debba ora ritenersi cessata la materia del contendere stanti le modifiche successivamente apportate (vedi par. I.7). D’altro canto, seppure si tratti di vincoli che non trovano riscontro alcuno tra i “principi fondamentali” posti in materia dal Legislatore statale, tuttavia non paiono in

³⁹ Il decreto appena citato prescrive che: “I locali nei quali le Agenzie per il lavoro svolgono la propria attività debbono essere distinti da quelli di altri soggetti”.

⁴⁰ Si tenga comunque presente che ancora non risulta emanato il DM attuativo previsto dall’art. 8 del Decreto.

contrasto assoluto con la *ratio* che ha indotto lo stesso Legislatore a riconoscere loro la facoltà di esercitare l'attività di intermediazione (Torelli, 2006, 24), né sembrano argini materialmente idonei a costringere eccessivamente la platea dei soggetti “serviti” e quindi l'attività che ci si attende venga di regola esercitata da Comuni, CCIA e Scuole⁴¹.

⁴¹ Vedi in proposito Spattini, Tiraboschi, 2005b, 277.

I.5. LE PARTI SOCIALI E LE AGENZIE DI INTERMEDIAZIONE: STUDI DI CASO

I.5.1 La disciplina normativa

Il terzo gruppo di intermediari *speciali* è costituito da: “*Le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di Contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l’assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, e gli enti bilaterali*”.

All’indomani della approvazione della legge delega l’attenzione dei commentatori, con diversi accenti⁴², si era focalizzata sulla esplicita considerazione fra gli intermediari degli “enti o organismi bilaterali”, a fronte di un generale rafforzamento ed ampliamento del loro ruolo funzioni nell’ambito mercato del lavoro. Tuttavia, l’attuazione della stessa legge ha, almeno in parte, modificato alcuni dei termini salienti delle questioni allora sollevate⁴³, una volta attribuita direttamente alle parti sociali la facoltà di esercitare “in proprio” (Piovesana, 2003, 183) l’attività di intermediazione, e cioè senza la costituzione di appositi soggetti giuridici autonomi⁴⁴, bilaterali o meno, ma tramite la propria struttura e personale. Quanto poi alla possibilità che le stesse parti sociali promuovano la costituzione di una Agenzia per il lavoro per l’esercizio della somministrazione di lavoro, sottoponendosi così ai ben più vincolanti requisiti giuridici e finanziari previsti dal regime generale, permane, come giustamente sottolineato dalla dottrina (Miscione, 2003, 146), il vincolo dell’oggetto sociale prevalente⁴⁵.

Tornando all’esercizio diretto della intermediazione, la legge comunque seleziona, dal punto

⁴² Per una ricostruzione del dibattito dottrinario di allora si veda Pasquini, 2004.

⁴³ Critiche, nonostante l’invito di autorevole dottrina (Ichino, 1996, 19 e ss.), erano state avanzate alla prospettiva alla *riappropriazione* da parte del sindacato della funzione di avviamento al lavoro di cui era stato *espropriato* (per una attenta ricostruzione storica si veda Musso, 2004), ciò soprattutto stante quanto prevedeva lo schema di Decreto approvato in via preliminare. Questo, infatti, stabiliva che gli organismi bilaterali svolgessero l’attività di intermediazione unicamente a favore dei propri associati. Difatti, si faceva così piuttosto concreto il rischio di “giungere ad una possibile degenerazione verso un sistema di «*closed shop*» o di «*union shop*» (...)”, sicuramente incostituzionale poiché potenzialmente lesivo del principio dell’adesione volontaria al sindacato, in contrasto con il principio della libertà sindacale (Pasquini, Serra, 2003, 25).

⁴⁴ La disciplina previgente, pur non richiedendo la personalità giuridica per lo svolgimento della “mediazione” (ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs. n. 469/97 era consentita tale attività anche agli “enti non commerciali con patrimonio non inferiore a 200 milioni”), escludeva, in virtù dell’oggetto sociale esclusivo, un esercizio diretto della stessa da parte delle associazioni datoriali e sindacali. In dottrina, tuttavia, si discuteva se la legge (art. 11, 3° comma, della L. 196/97), al contrario, ammettesse la possibilità di un concreto coinvolgimento delle parti sociali nella gestione e nella creazione delle “Agenzie di lavoro temporaneo”. Diversi autori, seppur con diverse motivazioni, infatti erano concordi nel sottolineare che per tali soggetti, nonostante la mancanza di una espressa previsione, valesse una deroga all’ordinario regime autorizzatorio, in quanto in tal caso poteva escludersi la vigenza del ricordato obbligo della esclusività dell’oggetto sociale. Si veda in proposito Leccese, 1999, 169.

⁴⁵ Questo, sebbene meno rigido di quello esclusivo, continua ad assicurare che “non sarà possibile fare tutto insieme a ogni attività ed in particolare insieme o almeno *vicino* all’attività ideologica”. Così Miscione, 2003, 146.

di vista soggettivo, le associazioni legittimate ad ottenere l’autorizzazione, richiedendo che si tratti di associazioni “comparativamente più rappresentative”, nonché “firmatarie di Contratti collettivi nazionali di lavoro”.

La disciplina attuativa ha poi precisato che “le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro” possono richiedere l’iscrizione presso la sezione regionale dell’albo unico informatico, limitando pertanto la propria attività allo stesso ambito territoriale di riferimento; pertanto le amministrazioni locali risultano legittimate a fungere da autorità di vigilanza e controllo anche per questi soggetti (art. 13, 2° co., DM 31.12.2003)⁴⁶, i quali in conclusione possono essere autorizzati alternativamente dallo Stato e a livello locale.

Di più difficile identificazione sono le “associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l’assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità”, in particolare con riguardo alla necessità di identificare il “riconoscimento istituzionale” indispensabile per accedere a detto regime agevolato (Falasca, 2006, 55), non soccorrendo in aiuto la decretazione attuativa e la prassi⁴⁷.

Come già anticipato, rientrano nell’ambito del macro-gruppo in discussione anche gli “enti bilaterali”, e vale a dire, secondo la definizione contenuta nello stesso Decreto, gli “organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative” (art. 2, lett. h)⁴⁸. Come è stato sottolineato, l’attribuzione a tali enti di questa funzione, così come le altre previste nella riforma del mercato del lavoro (si veda lo stesso articolo appena citato), in quanto “sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro”, esprime un indirizzo di politica del diritto rivolto alla promozione ed al rafforzamento di relazioni industriali di tipo “collaborativo”⁴⁹.

Il Legislatore delegato, con il più volte ricordato Decreto correttivo, si è preoccupato di consentire a tutti i soggetti appena considerati – ed anche a tutti gli altri intermediari autorizzabili

⁴⁶ Quanto alla esatta identificazione di tali “associazioni territoriali” si pone il problema interpretativo se anche per esse valga quale requisito la firma del Ccnl. In effetti, l’articolo citato nel testo, anche dal punto di vista sistematico, autorizzerebbe a pensare che la fonte di legislazione secondaria avesse inteso allargare la platea dei possibili intermediari, non richiamando espressamente detto criterio (Falasca, 2006, 52), ovvero affidando al legislatore regionale la scelta in materia. Peraltro, si deve ritenere che valga anche per tali associazioni detto requisito, e che si debba pertanto trattare delle strutture territoriali delle associazioni comparativamente più rappresentative firmatarie di Ccnl, non per mere ragioni di gerarchia delle fonti. Difatti, lo schema di cd. Decreto correttivo, poi però modificato sul punto, in effetti autorizzava allo svolgimento della attività di intermediazione non solo “le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro aderenti a organizzazioni comparativamente più rappresentative”, ma anche quelle “che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro”. Poiché tale dizione normativa non è in effetti quella rifluita nel testo definitivo del D.Lgs. n. 251/2004, si deve ritenere che la volontà del Legislatore sia nel senso di preservare il requisito della firma del Ccnl, quale condizione indispensabile per l’accesso al regime agevolato. D’altro canto, la legislazione regionale nel frattempo intervenuta ha operato scelte differenziate. Così Emilia Romagna e Marche, in maniera similare, riconoscono la facoltà di presentare istanza per esercitare l’intermediazione, rispettivamente, alle “associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro” e a quelle “aderenti alle rispettive associazioni nazionali che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro” (art. 5, lett. a), della Delib. GR n. 1492/2005 e art. 4, 1° co., della Delib. GR n. 2/2006). Diversamente la Toscana, con una formulazione che ricorda quella originariamente adottata nello schema del cd. Decreto correttivo, fa riferimento alle “associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori anche attraverso i propri servizi costituiti in forma societaria” (art. 123, 2° co., lett. a) del DPGR n. 47/R/2003).

⁴⁷ Lo stesso A. ipotizza si intenda riferirsi ai cd. patronati, nonché alle associazioni dotate di personalità giuridica. Allo stato, risulta iscritta all’albo unico informatico, quale Agenzia di intermediazione, l’Associazione nazionale invalidi e mutilati del lavoro (Anmil), che potrebbe aver beneficiato di tale previsione.

⁴⁸ Rimangono tuttora attuali le considerazioni e le problematiche definitorie segnalate da Pasquini, 2004, cui si rinvia.

⁴⁹ Resta che se, come sottolineato (Falasca, 2006, 54), la riforma si limita a delineare funzioni solo potenzialmente attivabili da esse, al momento, almeno con riguardo alla facoltà di esercitare l’intermediazione, nessun organismo bilaterale pare aver raccolto l’*invito* del Legislatore.

sulla base del regime generale – di continuare ad esercitare, ma transitoriamente, l’attività di intermediazione sul territorio di una singola regione, anche in mancanza dell’intervento normativo della competente Regione e del relativo provvedimento autorizzatorio. La Legge, infatti, precisa che tutti le associazioni ed organismi appena considerati, che non intendono richiedere l’autorizzazione a livello nazionale, possono comunque svolgere, in via provvisoria e previa comunicazione al Ministero del lavoro, l’attività di intermediazione (art. 6, 8° co.)⁵⁰.

Prima di passare in rassegna le condizioni per l’esercizio di tale attività da parte della platea soggettiva sopra tratteggiata, vale la pena precisare l’ampiezza delle funzioni consentite. Anche in questo caso, difatti, si produce la ordinaria estensione delle attività anche alle attività di consulenza aziendale, trattandosi di operatori sottoposti comunque ad una procedura autorizzatoria⁵¹, che si conclude con l’iscrizione presso la sezione relativa alle Agenzie di intermediazione. Peraltro, il controllo di legittimità esercitato dalla autorità concedente sarà diretto, pure per questi soggetti, al riscontro solo di alcuni dei requisiti generali imposti alle Apl, sebbene si tratti, come anticipato, della verifica più rigorosa tra quelle previste nell’ambito dei “regimi particolari”. Come gli enti pubblici di cui al secondo macro-gruppo, dovranno attestare idoneità delle strutture e adeguatezza professionale⁵² (v. par. I.4), ma in aggiunta dovranno garantire l’onorabilità del personale dirigente, nonché la “presenza di distinte divisioni operative”. In altre parole, pur essendo consentito alle parti sociali un esercizio diretto della intermediazione, queste, in quanto soggetti polifunzionali *ex se*, dovranno garantire la trasparenza economica della attività di intermediazione, tramite “strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali” specifici in relazione a ognuna delle attività consentite. In proposito va precisato che, in considerazione del fatto che tutti il soggetti appartenenti al terzo macrogruppo, sono associazioni con o senza personalità giuridica, non si è ritenuto di dover ribadire la condizione, imposta ad altri operatori (quelli pubblici), di esercitare l’attività senza scopo di lucro (Brignone, 2005, 28).

Oltre ai requisiti strutturali appena ricordati, sono imposti alle associazioni appartenenti a questo macrogruppo gli ordinari obblighi informativi previsti in capo alle Apl⁵³, nonché il

⁵⁰ La norma prevede che il Ministero rilasci il provvedimento autorizzatorio provvisorio sulla base della “previa verifica che l’attività si sia svolta nel rispetto della normativa all’epoca vigente”. È chiaro che si fa riferimento esclusivo all’ipotesi di soggetti già autorizzati ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs. n. 469/97 e quindi alla verifica delle condizioni di esercizio della attività di “mediazione” ivi previste. In effetti, poiché la precedente disciplina consentiva anche agli “enti non commerciali con patrimonio non inferiore a 200 milioni” l’esercizio della mediazione, risultavano autorizzati diversi soggetti appartenenti a tale tipologia (Miscione, 2003, 123, ne contava 18). Poiché la riforma richiede ora la forma societaria per l’esercizio della intermediazione, il su descritto regime transitorio sembrerebbe destinato a “salvare”, in attesa della normativa regionale, talune esperienze locali (il Sistema E-labor veneto) che vedono la partecipazione attiva delle associazioni datoriali e sindacali, con 62 sportelli convenzionati attivi presso le sedi provinciali e comprensoriali delle stesse organizzazioni sindacali.

⁵¹ La formulazione legislativa che, non richiamava per i soggetti di cui al 3° co., le procedure amministrative di cui agli artt. 4-5, come invece espressamente previsto per gli enti di cui al 2° co., legittimava il dubbio che anche in questo caso si trattasse di una autorizzazione *ope legis*, così come per le Università (vedi Tullini, 2004a, 112). La questione è stata risolta dal più volte ricordato DM. 31.12.2003, il quale all’art. 12, 3° co., richiede ai soggetti associativi, ai fini delle autorizzazioni la presentazione di “adeguata documentazione comprovante tutti i requisiti necessari”. Sul punto di veda Falasca, 2006, 74.

⁵² La circ. 25/04 già citata ha previsto che qualora si tratti di “soggetti autorizzati a livello nazionale e (...) diffusi territorialmente” essi devono garantire almeno due unità di personale qualificato per ogni regione in cui il soggetto è presente.

⁵³ Sono cioè tenuti a interconnettersi alla Bcnl – come tutti i soggetti autorizzati e accreditati – nonché ad inviare alla autorità concedente “ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro”. Come già detto, diversamente da quanto previsto per le Università e gli enti pubblici di cui al 2° co., non è richiamato l’art. 17; si è ipotizzato che ciò escludesse tali soggetti dalla partecipazione al monitoraggio di cui al comma 5 dello stesso articolo.

rispetto della *privacy* dei lavoratori serviti, così come previsto in capo agli enti pubblici presi in considerazione al par. I.4.

I.5.2 Le Associazioni datoriali iscritte all'albo

Il primo studio di caso che presentiamo è costituito da un'associazione di datori di lavoro con sede legale al Nord, autorizzata dal Ministero del Lavoro a svolgere attività di intermediazione nel 2005. Tale ente, oltre all'intermediazione, svolge anche attività di *outplacement* nel proprio territorio di competenza; entrambe le attività vengono esercitate attraverso una sola unità organizzativa, attiva nella regione di appartenenza. Le forme di pubblicità e di informazione che l'ente utilizza maggiormente nello svolgimento delle proprie attività sono rappresentate dalla diffusione di *depliant*, dal contatto diretto con le aziende interessate, dall'utilizzo di Internet (*banner* su siti *web* e *e-mailing*) e con gli enti pubblici locali (Cpi, Comuni, Centri di orientamento) appartenenti al territorio dove ha sede l'associazione. Attraverso il sito web l'ente in questione riceve e diffonde le richieste di lavoro espresse da parte delle imprese (*vacancies*) e, al tempo stesso, permette alle aziende di consultare i Cv presenti nella banca dati. La struttura non risulta aver ancora attivato la connessione telematica con la Bcni. All'interno delle attività di intermediazione, in particolare, la modalità di raccolta dei *curricula vitae* viene effettuata presso l'unità organizzativa attraverso la posta ordinaria e attraverso la posta elettronica; per la pubblicazione delle *vacancies* e il reclutamento dei candidati, invece, viene utilizzato il sito web.

Un secondo studio di caso è rappresentato da un'Agenzia con sede legale nella Capitale configurata giuridicamente come Società a responsabilità limitata. Il suo esordio avviene nel 1999, con le unità operative di Torino e della Valle d'Aosta; in seguito vengono attivate altre Agenzie collegate funzionalmente alla rete ma organizzate come società autonome, strutturate per poter agire sull'intero territorio nazionale singolarmente. L'autorizzazione ministeriale allo svolgimento dell'attività, che in questo caso è sia di ricerca e selezione che di *outplacement*, risale allo scorso ottobre 2005; proprio per questo motivo i dirigenti responsabili non sono stati ancora in grado di fornire dati esaustivi sul volume di attività ed altre notizie dettagliate sullo svolgimento del lavoro della struttura nella sua attuale configurazione. Dalla lettura del questionario, compilato come detto in modo parziale, emerge come la società disponga di unità organizzative distribuite su buona parte del territorio nazionale e con decisa rilevanza nel Nord e Nord-Est. In particolare, le regioni coperte dall'Agenzia in queste aree risultano essere: Piemonte, Lombardia, Bolzano, Veneto, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna. Nel Centro Italia l'Agenzia trova una propria rappresentanza nelle Marche, mentre appaiono assenti sedi nel Meridione.

Ad oggi la società consta in totale di 21 unità organizzative convenzionate, operative sul territorio, ma non viene specificato il numero di addetti presso le singole unità.

Quanto alle forme di pubblicità e informazione utilizzate nello svolgimento e divulgazione delle diverse attività svolte, ci si avvale delle inserzioni sulla stampa, della diffusione di *depliant*, del contatto diretto con le aziende, di *banner* su siti *web* ed *e-mailing* e non ultimo dell'intreccio di rapporti con Università ed Enti pubblici locali quali Centri per l'impiego, Comuni, centri di orientamento ecc. Attraverso il proprio sito *web* – visitato mediamente da oltre 30.000 persone al mese, con punte di oltre 50.000 – l'Agenzia riceve sia i *curricula* delle persone in cerca di occupazione (con una media di 200 candidature al giorno), che le *vacancies* e fornisce risposte ad inserzioni specifiche. Sullo stesso sito è anche presente una bacheca con le offerte di lavoro. A

questo proposito va senz'altro sottolineato l'utilizzo, da parte delle diverse unità locali della società, di una banca dati comune che attualmente contiene circa 120.000 profili di candidati.

Per finire, la società oggetto di indagine al momento dell'intervista non risultava connessa per via telematica con la Bcnl, né sia iscritta all'Associazione delle Società di Collocamento Private, autorizzate dal Ministero del Lavoro.

Una ulteriore esperienza registrata dall'indagine riguarda un'Agenzia di intermediazione autorizzata nel maggio 2006, con sede legale a Roma e configurantesi giuridicamente come un'associazione non riconosciuta; non risulta essere iscritta ad Ascop ed aver attivo un sito web. Data la recente costituzione di tale ente, non sono disponibili, al momento altre informazioni circa le connessioni telematiche, le attività svolte, le risorse umane.

Per completezza si riporta in questo ambito anche l'unico consorzio di cooperative sociali – costituito nella forma di Società cooperativa sociale – autorizzato all'esercizio della intermediazione, sebbene si tratti di un'Agenzia per il lavoro propriamente detta, cioè autorizzata sulla base della disciplina ordinaria e quindi tenuta al rispetto dei più onerosi requisiti ivi previsti e non abilitata cioè sulla base di un regime “particolare”, come i soggetti sino ad ora considerati. L'Agenzia, con sede legale al Nord, è stata autorizzata, ai sensi del nuovo regime⁵⁴, a svolgere attività di intermediazione dal Ministero del Lavoro nel 2005. La società dichiara di esercitare, oltre alla “prevalente” attività alla intermediazione, anche quella di *l'outplacement*. Tutte le attività vengono svolte attraverso 5 unità organizzative distribuite su tutto il territorio nazionale; in particolare, due unità risultano attive al Nord (di cui una nella stessa regione della sede legale dell'ente), una al Centro e due al Sud. Le forme di pubblicità e di informazione utilizzate prevalentemente nello svolgimento delle specifiche attività, ad eccezione di Internet, sono le stesse utilizzate dal primo caso di studio presentato, ovvero: la diffusione di *depliant* e il contatto diretto con le aziende interessate e con gli enti pubblici locali appartenenti al territorio dove ha sede l'associazione. Il sito *web* che l'ente ha attivato viene utilizzato per la ricezione sia dei Cv sia delle *vacancies*. Neanche tale struttura risulta aver ancora attivato la connessione telematica con la Bcnl e non risulta iscritta all'Ascop.

La struttura ha relazioni formalizzate con diversi soggetti sia pubblici sia privati: Scuole, Università, Associazioni sindacali e datoriali, Comuni ed Enti per la disabilità; sono state attivate anche relazioni non formalizzate con i Servizi pubblici per l'impiego, con i quali si perseguono obiettivi comuni quali, l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, la prevenzione della disoccupazione di lunga durata, la promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e il sostegno alla mobilità geografica. All'interno dell'ente in oggetto operano 14 lavoratori di cui circa l'80% donne (in valore assoluto 11 unità); sul totale degli addetti 5 risultano essere dipendenti (28,6%), i restanti 9 sono, invece, lavoratori autonomi. La raccolta dei *curricula vitae* viene effettuata presso le diverse unità organizzative attraverso il sito web, la posta ordinaria ed elettronica e attraverso moduli che vengono autocompilati direttamente presso i Cpi o presso le sedi di altri enti.

I *curricula* dei candidati raccolti nel 2005 per l'attività di intermediazione sono stati circa 3.000, suddivisi in classi di età e sesso secondo lo schema riportato nella tab. I.4; i candidati appartenevano in prevalenza alle regioni dove hanno sede le unità organizzative e riguardavano, nella metà dei casi, lavoratori con il diploma di scuola secondaria superiore.

⁵⁴ Si tratta di soggetto autorizzato ai sensi della previgente disciplina, quale “società di mediazione”, sin dal 2001.

Tab. I.4 - Distribuzione percentuale per sesso e classi di età dei CV raccolti nel 2005

Sesso	Classe di età						Totale
	<=18	19- 24	25-29	30-39	40-49	50 e più	
Maschi	0,2	7,2	10,1	11,8	3,5	1,1	33,9
Femmine	0,4	13,2	25,3	20,8	5,1	1,3	66,1
<i>Totale</i>	0,6	20,4	35,4	32,6	8,6	2,3	100,0

Fonte: Indagine Isfol sulle Università, 2006.

Sono state circa 70 nel 2005 le imprese committenti dell’Agenzia in esame, con una richiesta di circa 160 lavoratori. Le aziende che hanno commissionato gli incarichi appartenevano prevalentemente alle regioni in cui hanno sede le unità organizzative dell’Agenzia e hanno richiesto, in misura maggiore, lavoratori nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (44%). Il settore di attività economica per il quale sono stati richiesti più lavoratori è quello della Sanità e altri servizi sociali (35,8%). Il 93,7% del personale richiesto è stato avviato prevalentemente attraverso tirocini o stage presso le aziende (47,7%). Con riguardo alle attività di *outplacement* (collettivo e non individuale), nel 2005 sono state due le imprese committenti che hanno richiesto il ricollocamento nel settore dell’Industria manifatturiera di 95 lavoratori (di cui il 63,2% maschi). A fronte di tale incarico sono stati reinseriti 12 lavoratori (pari al 12,6% di quelli richiesti), la metà dei quali uomini e tutti ricollocati nella regione della sede legale dell’Agenzia. La metà dei lavoratori è stato ricollocato con un contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time), la restante metà con un contratto a tempo determinato (full-time o part-time).

I.6. LA FONDAZIONE PER IL LAVORO

I.6.1 La disciplina normativa

L’ultimo dei regimi *speciali* riguarda un ulteriore soggetto la “Fondazione consulenti per il lavoro”, costituita da un ente pubblico associativo, vale a dire il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro, ed autorizzata dal Ministero del lavoro all’inizio del 2005. La scelta del Consiglio Nazionale, quale unico socio fondatore, è stata quella di costituire una Fondazione senza scopo di lucro⁵⁵ per l’esercizio della intermediazione, sebbene la legge ammettesse anche “altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica”. Anche in tal caso si tratta di ente sottoposto al potere di vigilanza e controllo dell’autorità concedente esercitato attraverso apposita procedura amministrativa, in tal caso, già conclusasi con l’iscrizione alla sezione relativa alle Agenzie di intermediazione – con la conseguenza che anche in questo caso si tratta di soggetto potenzialmente polifunzionale, abilitato cioè anche all’esercizio della ricerca e selezione ed dell’*outplacement*⁵⁶. Detta procedura è stata rivolta alla verifica dei requisiti legali per l’esercizio della intermediazione, che sono, seppur con alcuni adattamenti, gli stessi previsti in capo agli enti associativi considerati al paragrafo precedente: si tratta dei generali obblighi informativi e di tutela della riservatezza, di onorabilità, di trasparenza dell’attività economica, nonché di struttura imposti alle Apl⁵⁷ (v. quadro sinottico 1). Non è invece previsto, come d’altro canto per gli altri soggetti fin qui considerati, un capitale minimo per l’esercizio della attività autorizzata⁵⁸.

Il Decreto – diversamente dalla legge delega, la quale considerava direttamente i consulenti del lavoro tra gli intermediari privati suscettibili di abilitazione (v. par. I.2) – esclude, che tali

⁵⁵ Lo Statuto della Fondazione prevede che: “In ogni caso gli eventuali avanzi di gestione dovranno essere impiegati esclusivamente ed integralmente per la realizzazione delle attività istituzionali e di quelle ad esse direttamente connesse. Resta, pertanto, vietata la distribuzione interna alla Fondazione, nonché a favore dei promotori o dei sostenitori, sotto qualsiasi forma, quindi anche in modo indiretto, di avanzi di gestione, nonché di fondi, riserve o capitale (art. 3). Reperibile su www.fondazionelavoro.it

⁵⁶ In proposito lo Statuto della Fondazione afferma che: “La Fondazione potrà anche svolgere, con carattere accessorio e secondario rispetto all’attività istituzionale (*e cioè l’esercizio della intermediazione* N.d.a.), ogni altra attività consentita dal presente Statuto e dalle leggi vigenti”. (art. 3). Proprio perché vige per tale soggetto polifunzionale l’obbligo di costituire “divisione operative” per ciascuna attività esercitata, lo stesso articolo precisa che per le “attività accessorie”, “dovrà essere redatto il bilancio o rendiconto annuale, con contabilità separata, nel rispetto delle norme che disciplinano gli Enti non commerciali”.

⁵⁷ Come per gli altri Enti pubblici considerati all’art. 6 (vedi par. 3.1), la Circ. n. 25/2004 precisa che la Fondazione è equiparata ad una sede principale e quindi dovrà dotarsi di 4 unità di personale qualificato, nonché di locali propri, vale a dire “distinti da quelli di altri soggetti”, adeguati allo svolgimento dell’attività e conformi alla normativa in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro. Essendo, di fatto, come si dirà, i singoli professionisti “sportelli” della stessa Fondazione, su questi ricadono – ma in parte – gli oneri relativi ad essi (vedi *infra*).

⁵⁸ Dallo Statuto risulta che il patrimonio iniziale della Fondazione è costituito da una somma conferita a titolo di liberalità dal Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro. Tale capitale pari inizialmente a 26.000 euro è stata successivamente incrementato a 100.000,00 euro.

professionisti possano svolgere attività di intermediazione in virtù di un regime autorizzatorio in deroga a quello ordinario, imponendo loro di accedere al sistema di abilitazione comune agli altri operatori economici⁵⁹. Insomma, contrariamente a quanto previsto in favore degli altri macrogruppi fin qui esaminati, autorizzati ad un esercizio diretto della intermediazione, è imposto un esplicito divieto in capo ai singoli consulenti di esercitare tale funzione individualmente, o in forma diversa da quella societaria prevista per le Apl⁶⁰. Tuttavia, sulla base di una previsione contenuta nella disciplina attuativa, risulta che i consulenti potranno essere delegati dalla Fondazione sopra ricordata “a svolgere, in nome e per conto della Fondazione stessa, tutte le azioni necessarie alla attività di intermediazione, nonché tutte le azioni a essa collegabili”⁶¹.

Il regolamento ministeriale si occupa quindi di fissare i requisiti minimi di tale ampio mandato⁶², cui si aggiungono a quelli imposti alla stessa Fondazione. Così in via amministrativa sono prescritti particolari requisiti logistici relativi ad ogni singolo studio professionale “delegato”⁶³ – di fatto, equiparabile ad una sorta di filiale della Fondazione – mentre non ne sono individuati di professionali, stante l’appartenenza all’Ordine professionale⁶⁴. Sebbene permanga in capo all’autorità che ha rilasciato l’autorizzazione il potere di vigilanza e controllo sulla Fondazione – così come previsto per tutti gli altri intermediari – a quest’ultima viene invece affidata detta potestà nei confronti dei singoli consulenti mandatarî, nell’ambito della più generale funzione di disciplina interna prevista dalle norme sull’ordinamento della professione di consulente del lavoro (L. n. 12/1979). Infatti, sempre il DM sopra citato dispone che spetta allo stesso Consiglio nazionale, per il tramite della Fondazione, vigilare “affinché i consulenti interessati alla attività di intermediazione diano adeguata garanzia di svolgere tale ruolo nel rispetto delle norme di legge e deontologiche”.

Allo scopo di regolare il rapporto di mandato con i singoli consulenti, ma non solo, la Fondazione si è dotata di un Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 aprile 2006. Nel complesso tale normativa interna specifica i contenuti della Legge, sebbene siano presenti alcuni elementi che vanno sottolineati.

L’art. 7 di tale documento disciplina appunto i “Rapporti tra la Fondazione e il delegato”, specificando che i soli iscritti all’Albo provinciale dei consulenti del lavoro, tramite procedura gestita sulla rete Internet, possono fare domanda alla stessa Fondazione “per essere autorizzati

⁵⁹ In sostanza imponendogli l’adozione della forma societaria per l’esercizio della intermediazione. Così Spattini, 2003, 33 e nello stesso senso Piovesana, 2003, 184.

⁶⁰ Tanto che Lassandari, 2004, 398 affermava che essi apparivano: “I più ‘ammaccati’, nel confronto nazionale tra *lobbies* che si sono contese un ruolo nel mercato del lavoro”.

⁶¹ Così l’art. 13, 1° co., del più volte DM 31.12.2003. Dubbi sono avanzati in dottrina rispetto a tale “apertura” realizzata solo tramite fonte legislativa secondaria, perché solo parzialmente concordante con il divieto posto dall’art. 6, 5° co, nonché in generale con l’art. 4, 7° co., del Decreto, così come specificato dall’art. 10, 2° co., del DM 31.12.2003. Si veda in particolare Bonardi, 2004, 8; Tullini, 2004a, 114.

⁶² Il tenore letterale della norma ministeriale suggerisce che si sia inteso inquadrare la delega della attività autorizzata nella forma del mandato con rappresentanza regolato dall’art. 1704 C.C.

⁶³ I singoli professionisti devono garantire la presenza di uno “spazio dedicabile, anche in via non esclusiva, all’attività di intermediazione”, in cui sia assicurata “l’assoluta *privacy* dei contatti tra consulente e persone interessate, nonché l’accesso ai disabili ai sensi della normativa vigente”.

⁶⁴ Peraltro, l’art. 1, ult. co., del DM 6 maggio 2004, considera sì l’iscrizione all’albo dei Consulenti quale “titolo idoneo alternativo all’esperienza professionale”, ma comunque richiede un periodo minimo di appartenenza all’Ordine (due anni), invece non richiesto ai professionisti mandatarî della Fondazione. Tuttavia, dal Regolamento interno della Fondazione (vedi *infra*) risultano autonomamente imposti particolari obblighi formativi in capo ai singoli consulenti che intendano ottenere la delega all’esercizio della intermediazione.

allo svolgimento delle attività di intermediazione, nonché di tutte le attività ad essa collegabili”⁶⁵. Sono quindi ribaditi, da una parte, la funzione di controllo sui singoli delegati affidata alla Fondazione, che viene esercitata, “direttamente o per il tramite del locale Consiglio Provinciale”, nonché, dall’altra, l’obbligo per i singoli professionisti di attenersi comunque “al rispetto del codice deontologico di Categoria cui deve rispondere in qualità di iscritto all’Ordine” (art. 15).

L’articolo 21, precisa il potere vigilanza previsto dalla legge nei confronti dei singoli professionisti. È infatti disposto che ai fini del riconoscimento della delega, i consulenti interessati devono certificare: “la disponibilità di adeguate strutture tecnologiche *hardware* e *software*; “lo studio di un percorso formativo specifico di base, consistente in CD ROM e lezioni on line sul sito della Fondazione; nonché “la partecipazione diretta e personale ad uno *stage* formativo di ore 8 organizzato dalla Fondazione”⁶⁶.

Oltre ad essere ribaditi gli obblighi di legge relativi ai locali destinati allo svolgimento della intermediazione (vedi *supra*), il Regolamento si sofferma sul contenuto del rapporto interno di rappresentanza tra Fondazione (rappresentato) e singolo professionista (rappresentante), disciplinando lo stesso anche sotto il profilo economico. In primo luogo, il tale rapporto importa taluni obblighi informativi sul rappresentante, anche a tutela dell’affidamento dei terzi a favore del quale è svolta l’attività di intermediazione: il Consulente del lavoro delegato è difatti tenuto a riportare sui supporti utilizzati nei confronti del pubblico il numero di codice assegnatogli dalla Fondazione, che ne attesti l’avvenuta delega ad operare (art. 16). Come accennato, poiché l’attività di intermediazione è svolta dalla Fondazione a fini di lucro, tale aspetto risulta regolato nel documento in discussione. Sarà la stessa Fondazione, tenendo conto delle caratteristiche del mercato nazionale e territoriale, a stabilire livelli minimi e massimi di tariffa da applicare ad ogni prestazione erogata per le attività delegate, indicazioni tariffarie cui quindi ciascun delegato dovrà attenersi (art. 19). Quanto alla ripartizione dei corrispettivi ricevuti dalle aziende committenti è stabilito che il 90% dello stesso sarà versato dalla Fondazione, a favore del consulente a titolo di compenso, ma solo al momento in cui “la fattura emessa dalla Fondazione all’azienda cliente sia stata effettivamente pagata”. Sarà infatti l’ente costituito dall’Ordine ad emettere fattura al cliente, sulla base delle indicazioni fornite direttamente dal Consulente del Lavoro delegato⁶⁷.

Infine, il regolamento disciplina la costituzione di una “Banca-dati di Categoria”, all’interno del quale “confluiscono i *curricula* e/o le *vacancies* immessi sia dai delegati, sia dai lavoratori che vogliono auto-candidarsi”. L’immissione e lo scambio di dati in tale rete interna è regolata dal punto di vista economico. A tal fine è previsto che: “*Ogni curriculum immesso da un delegato riporta un codice informatico identificativo che ne consente la tracciabilità di provenienza*”. In tal modo sarà possibile individuare e remunerare il professionista “che ha immesso il *curriculum* nel caso in cui lo stesso venga utilizzato da altro collega delegato e scelto dall’azienda committente di quest’ultimo”. In particolare, in tal caso, il compenso di quest’ultimo e vale a dire del Consulente che ha soddisfatto la *vacancies* aziendale verrà ridotto di un 10%

⁶⁵ Il successivo art. 8 ribadisce che condizione di ammissibilità della domanda è, appunto, l’iscrizione all’Ordine dei Consulenti del Lavoro e conseguentemente al relativo Albo, in assenza di provvedimenti di sospensione in corso.

⁶⁶ Lo stesso articolo precisa che, pena la non concessione o la sospensione della delega, deve essere dimostrato l’adempimento agli obblighi formativi generali previsti dal regolamento sulla Formazione continua obbligatoria emanato dal Consiglio Nazionale dell’Ordine.

⁶⁷ Il Regolamento è piuttosto rigoroso nel salvaguardare il potere esclusivo di fatturazione della Fondazione. Costituisce infatti motivo di immediata revoca della delega “l’eventuale accertamento di fatturazione diretta, senza il tramite della Fondazione, alla propria azienda cliente per qualsiasi prestazione professionale riferentesi ad intermediazione ed alle attività oggetto del presente Regolamento” (art. 19).

(quindi sarà pari all’80% di quanto pagato dall’azienda committente), che andrà a compensare chi ha immesso l’informazione nella banca-dati.

I.6.2 Prime indicazioni sulle caratteristiche ed attività della Fondazione

Anche i singoli professionisti associati alla Fondazione dei Consulenti del lavoro hanno preso parte alla realizzazione della rete mista del mercato del lavoro, cogliendo l’opportunità di una nuova sfida. La Fondazione ha conferito, nel corso del 2006, oltre 850 deleghe ai professionisti iscritti agli Albi provinciali, ovvero il 4% dell’intera Categoria⁶⁸. Storicamente il Consulente del lavoro è il professionista che assiste le piccole e medie imprese nei segmenti d’attività collegate al lavoro; le sue competenze vanno dall’amministrazione del personale alla consulenza giuslavoristica vera e propria, agli adempimenti amministrativi legati alle pratiche di attivazione e cessazione dei rapporti di lavoro e alle informazioni inerenti la disciplina dei contratti. Oggi può operare all’interno dell’incontro fra domanda ed offerta di lavoro: una trasformazione importante e nel contempo impegnativa, che si propone a circa 22.000 Consulenti del Lavoro diffusi omogeneamente nelle regioni italiane. Il tessuto economico italiano caratterizzato da un gran numero di piccole e medie imprese ha consentito a questa categoria di crescere ed aumentare numericamente fino a raggiungere circa 1.000.000 di imprese e gestire nel complesso 8.000.000 di lavoratori, che rappresentano più o meno un terzo dell’intera forza lavoro nazionale (Marino, 2006). Tali cifre si collocano perfettamente in quella che risulta essere oggi la realtà imprenditoriale italiana: un recente studio Istat ci dice, infatti, che il 95% delle aziende private del nostro paese consta di un numero di dipendenti inferiore alle 9 unità; è quindi logico posizionare il loro operato all’interno della fascia produttiva più significativa. Un’altra importante considerazione in merito alla posizione dei consulenti del lavoro è legata alla situazione tipicamente italiana per cui, più del 63,5% degli inattivi che entrano nell’occupazione trovano un lavoro tramite canali informali; il rimanente 26,5%, si avvale dei canali istituzionali e confluisce quindi nell’offerta privata (Società di somministrazione, Agenzie di ricerca e selezione, Società di *outplacement*) e pubblica (Centri per l’impiego)⁶⁹.

In uno scenario come questo la Fondazione si colloca in una posizione strategica, in quanto può contare su un tessuto relazionale già costituito caratterizzato da uno stretto legame di fiducia. Tale posizione più specifica e mirata di quella di tutti gli altri operatori privati dell’intermediazione potrebbe consentire a tali professionisti di personalizzare i servizi offerti. L’indagine Isfol ha cercato di raccogliere le informazioni sulle modalità e sui contenuti dei servizi di intermediazione – e di ricerca e selezione di personale, nonché di *outplacements*, ove svolti – posti in essere dalla Fondazione ed inoltre di analizzare il loro livello di implementazione.

Le dimensioni analizzate riguardano le forme di pubblicità e informazione utilizzate, le connessioni telematiche, le reti territoriali, le risorse umane impegnate nelle attività, le specifiche modalità di svolgimento delle attività di intermediazione.

Le prime evidenze emerse dalla somministrazione del questionario – va precisato che il soggetto intervistato è stata la Fondazione e non i singoli professionisti – consentono di affermare che tale nuovo ente ha dimostrato la capacità di dotarsi rapidamente di un *network* professionale, nonché di avviare le funzioni di coordinamento, controllo deontologico e formazione sulle nuove

⁶⁸ Così Serra, 2006.

⁶⁹ Dati Isfol indagine Plus 2005.

competenze che gli affida la Legge (vedi paragrafo precedente). Dalle risposte al questionario risulta che le forme di pubblicità ed informazione utilizzate consistono nelle inserzioni su stampa, la diffusione di *depliant*, anche attraverso enti pubblici locali tra i quali, Centri per l’impiego, Comuni, centri d’orientamento; ma anche l’uso della rete internet (sia attraverso *banner* che *e-mailing*), e contatti diretti con le aziende. Non sono utilizzati, invece, passaggi radio televisivi o affissioni pubblicitarie, il che dimostra la preferenza accordata ad un rapporto diretto con il cliente, prediligendo comunque forme di informazione mirate. Il sito web ha un ruolo privilegiato e le attività veicolate attraverso tale strumento spaziano vanno dalla tradizionale bacheca per la diffusione delle offerte, alla lettura delle candidature da parte delle imprese, alla ricezione, registrazione dei *Curricula* e delle *vacancy*. Mentre la disponibilità a rispondere ad inserzioni specifiche lascia intravedere un particolare interesse per la soddisfazione del cliente, va rilevata l’assenza della possibilità di consultazione dei profili aziendali delle imprese che offrono lavoro tramite la rete.

Come detto, l’attività d’intermediazione ha inoltre come supporto il portale www.fondazione lavoro.it. La connessione telematica con la Bcnl consente a tutti i consulenti iscritti di implementare con i propri dati il nodo nazionale. Al momento della intervista le connessioni erano attive erano quelle con i nodi regionali del Veneto e della Lombardia⁷⁰. Il portale della Borsa viene considerato una strada privilegiata per le attività di intermediazione con la quale interagire per ricevere informazioni e documenti utili alle attività di intermediazione, per la consultazione dei profili dei candidati e delle *vacancy*, per le attività di *matching* ed infine per la possibilità di cooperare con altri soggetti come Inps, Inail, Cpi, e operatori privati. Come è noto, la connessione alla Bcnl è una delle condizioni per il rilascio dell’autorizzazione all’esercizio delle attività di intermediazione; in proposito vengono segnalate, quali criticità del sistema, la necessità di rafforzare la tutela della *privacy* nel conferimento dei dati e la necessità di garantire una maggiore omogeneità di sviluppo dei nodi regionali.

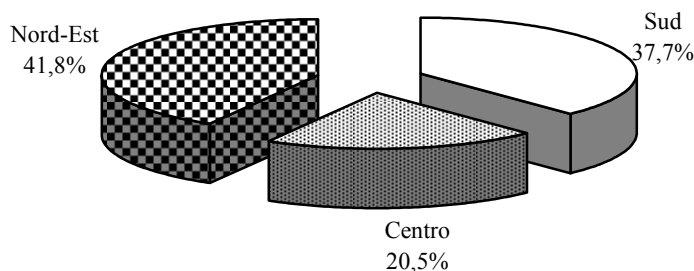
Inoltre è stato ritenuto opportuno far luce anche sulla rete di rapporti che la Fondazione intreccia, attraverso relazioni formalizzate, sia con altri attori privati presenti sul territorio, nonché con quelli pubblici, in particolare con i Servizi pubblici per l’impiego ed Eures. Sul fronte delle reti formali, le risposte lasciano intravedere una realtà ancora *in fieri* dove la priorità è stata data alla costituzione della rete diretta con i soggetti aderenti all’ordine professionale, attraverso i quali sono stati formalizzati accordi e progetti. Diversamente sono ancora da costituire i rapporti con altri soggetti privati, che partecipano al mercato del lavoro; con questi si intravede comunque la possibilità di promuovere progetti che sviluppino la complementarità delle rispettive attività, nonché di ampliare la rete di sportelli, anche attraverso la previsione di spazi dedicati presso la sede di altri enti. Nei confronti della rete pubblica dei servizi all’impiego la Fondazione dichiara di aver intessuto rapporti di collaborazione, anche se non si tratta di relazioni formalizzate. I segmenti d’attività nell’ambito dei quali l’Ente prevede di costituire scambi o sinergie concernono la funzione d’incontro domanda offerta di lavoro e la promozione all’inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, non sono invece obiettivi ritenuti così perseguibili la prevenzione alla disoccupazione di lunga durata e il sostegno alla mobilità geografica. Diverse sezioni dello strumento di rilevazione sono state dedicate alle caratteristiche quali-quantitative e alle grandezze (in termini di *curricula* intermediati, incarichi e lavoratori richiesti, lavoratori

⁷⁰ Oggi i Consulenti del Lavoro possono usufruire dei servizi di Borsa attraverso il Portale della Fondazione Consulenti per il Lavoro con accessi ai nodi del Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Abruzzo, Molise, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia, e al nodo provinciale di Bolzano.

avviati) delle attività di intermediazione. La Fondazione ha avviato l'attività operativa del settembre 2005, pertanto i dati raccolti si riferiscono, per così dire, ad un momento di *start-up*.

Ad ogni modo, in linea generale è possibile dire che la raccolta dei *curricula* è compiuta presso le unità organizzative costituite dai Consulenti del lavoro aderenti alla Fondazione, avvalendosi del sito web⁷¹ mentre, le risorse umane interne, impegnate nell'attività di intermediazione al momento dell'intervista, consistono in un totale di 5 unità di cui 2 donne, tre con un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e due collaboratori autonomi. Dato il periodo relativamente breve intercorso dall'introduzione della Riforma ad oggi, appare prematuro valutare l'impatto delle strategie organizzative della Fondazione sulle attività di intermediazione. Ad ogni modo dai dati ricavati dall'indagine il numero dei CV raccolti nel 2005 è pari a 1076 di cui 642 (il 59,6%) riferiti alla componente femminile. Se si osserva la composizione dei *curricula* raccolti per titolo di studio e sesso vediamo che l'incidenza dei candidati laureati, è molto alta: il 33,8% possiede una laurea quadriennale o superiore, il 54,4% ha un diploma di scuola secondaria superiore, mentre l'11,7% ha conseguito la licenza di scuola media. Sono assenti i candidati senza titolo di studio o con licenza elementare e quelli con qualifica professionale. Altro aspetto interessante, sempre riferito alla componente femminile, è l'alta incidenza delle donne laureate, in linea peraltro con i dati sulla disoccupazione di genere nelle fasce di persone con maggiore istruzione acquisita⁷². Al fine di scendere in profondità e raccogliere, per alcune dimensioni d'analisi sulle attività di intermediazione, un ulteriore approfondimento è stato svolto sui *curricula* raccolti per residenza e per sesso. I dati aggregati a livello territoriale, consentono di osservare che la quota maggiore (il 42%) proviene dalle regioni del Nord, cui segue quella del Sud 37% ed infine il Centro con il 21% (fig. I.17).

Fig. I.17 - Distribuzione territoriale dei CV raccolti % di macro area



Fonte: Indagine su “Intermediari speciali”.

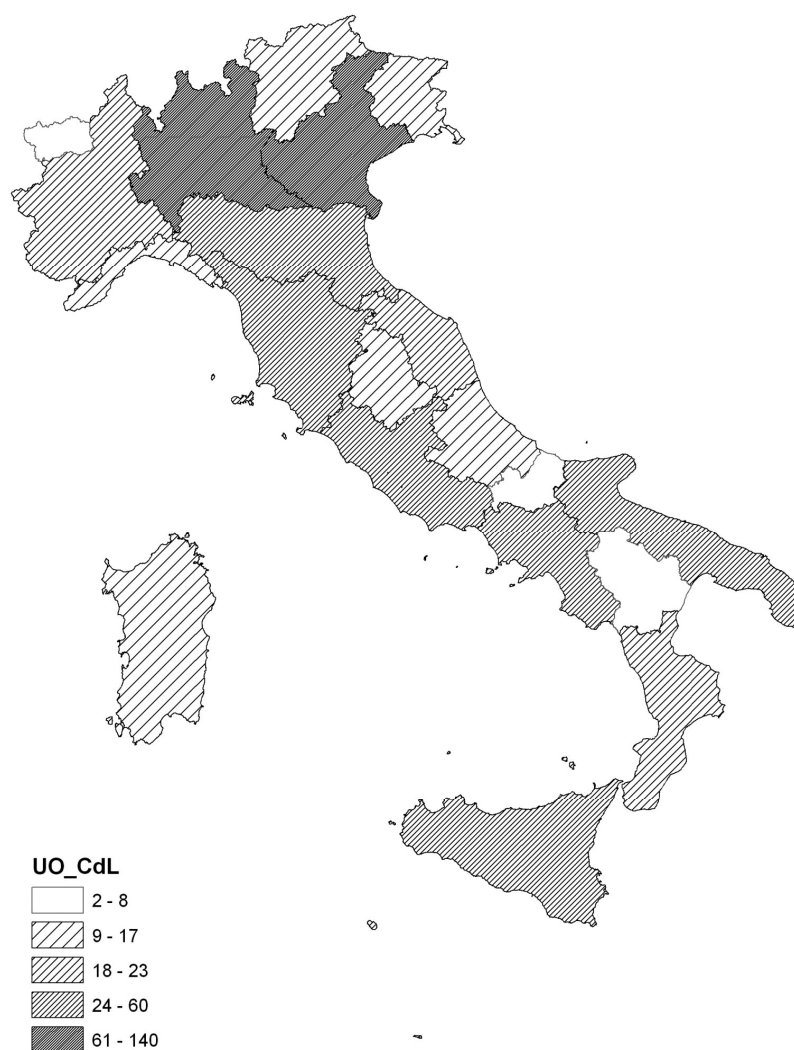
All'interno delle macroaree, le regioni che hanno conferito alla Fondazione il numero più alto di CV sono: nel Nord, il Veneto (15,9%) e la Lombardia (15,7%), nel Sud la Campania, che registra il valore assoluto più alto (22,2%) ed infine, nel Centro, il Lazio (11,6%). Con l'obiettivo di rilevare la rete degli operatori aderenti alla Fondazione e conoscere la distribuzione sul

⁷¹ Il Consiglio nazionale ha realizzato, con il supporto di Italia Lavoro, un portale che risponde ai requisiti richiesti dalla Legge; il portale si avvale di un sistema integrato di servizi per quanto riguarda l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro si articola in creazione di un database di categoria, elaborazione di modelli di valutazione del personale, corsi di formazione, ecc.

⁷² Checchi, 2006.

territorio dei servizi erogati finalizzati all’espletamento dell’attività d’intermediazione, sono state individuate le unità organizzative attive sul territorio e cioè la localizzazione regionale dei singoli professionisti o studi associati che operano grazie al rapporto di mandato stabilito con la Fondazione stessa. Detta distribuzione è stata ricostruita sulla base dati ricavati dall’indagine Isfol, nonostante – chiaramente – si tratti di dati, chiaramente, soggetti a rapida evoluzione. La cartografia mostra un quadro molto articolato (fig. I.18).

Fig. I.18 - Distribuzione regionale del numero delle unità organizzative dei CdL



Fonte: Indagine su “Intermediari speciali”.

Per quanto riguarda la numerosità dei professionisti delegati si distinguono le aree della Lombardia e del Veneto (rispettivamente 140 e 101 deleghe); ma anche lungo tutto il versante tirrenico detta numerosità – Emilia Romagna (48), Toscana (52), Lazio (49), Campania (60),

Puglia e Sicilia (43) – è piuttosto buona. Si tratta di dati significativi che dimostrano non solo l'interesse e la propensione della categoria a svolgere servizi attivi nelle procedure dell'intermediazione, ma anche una sua presenza radicata nei settori produttivi del paese.

Infatti, il ruolo principale dei consulenti del lavoro nell'assicurare l'equilibrio tra le esigenze sociali del lavoratore, gli interessi economici dell'impresa e la tranquillità nei confronti della Pubblica Amministrazione, sul corretto versamento dei contributi, è stato determinante per instaurare un rapporto di fiducia con le imprese e con i lavoratori su tutto il territorio.

I.7. LEGISLAZIONE REGIONALE

Come anticipato, anche grazie alle modifiche realizzate dal cd. Decreto correttivo, la potestà legislativa ed amministrativa regionale relativa al regime di controllo pubblico degli intermediari è notevole: le autorità locali non solo possono autorizzare le Agenzie per il lavoro di settore (quindi ad esclusione di quelle di somministrazione), ma per di più costituiscono l'unico, per così dire, *canale di accesso* a tale mercato per una particolare categoria di quelli *speciali* (Comuni, Scuole e CCIA).

Il riconoscimento di tali potestà è d'altro canto coerente con la riforma costituzionale del 2001 (L. Cost. n. 3/2001), la quale, tra l'altro, comprende la “tutela e sicurezza del lavoro” tra le “materie” in cui è riconosciuta la competenza concorrente regionale.

Sebbene, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 50/200, abbia rinunciato ad una definizione esaustiva di tale nozione (Scagliarini, 2006, 185), nella stessa pronuncia si afferma che in essa rientra senza ombra di dubbio “la disciplina dei servizi per l'impiego ed in specie quella del collocamento”.

Tuttavia, non può non essere sottaciuto che a diversi anni di distanza dall'entrata in vigore della riforma solo cinque amministrazioni⁷³ hanno deciso di disciplinare un proprio sistema di accesso al mercato locale – LR Marche 25 gennaio 2005, n. 2; LR Toscana 1° febbraio 2005, n. 20, che ha modificato la LR n. 32/2002, contenente il “Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”; LR Emilia Romagna 1° agosto 2005, n. 17; LR Friuli Venezia Giulia 9 agosto 2005, n. 18 e LR Sardegna 5 dicembre 2005, n. 20.

Vari fattori possono aver pesato, tra cui proprio la pendenza sulla riforma del giudizio di legittimità costituzionale, poi appunto *risolto* con la citata sentenza n. 50, promosso da alcune Regioni, che contestavano la disciplina contenuta nel Decreto relativa ad alcuni degli istituti oggetto di nostro interesse, in quanto – si assumeva – incompatibile con il nuovo regime costituzionale di ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni. Grazie all'intervento della Corte, d'altro canto, la maggioranza delle stesse amministrazioni promotrici del conflitto di attribuzione hanno poi, finalmente, approvato apposite discipline regionali.

In tali leggi, importante spazio è proprio dedicato a detta materia ed in particolare alla costruzione dei “Sistemi regionali per l'impiego”, deputati all'erogazione dei tali servizi. È proprio in tale sezione che sono regolati diversi istituti introdotti *ex novo* dal Decreto (sommariamente: accreditamento, autorizzazione regionale all'intermediazione, nodo regionale

⁷³ Nel corso della revisione del testo è stata approvata la legge regionale Lombardia n. 22 del 28 settembre 2006, la quale proprio in materia di complementarità tra operatori pubblici e privati prevede un regime del tutto originale rispetto alle altre esperienze regionali esaminate nel testo. Stante l'importanza di tale testo legislativo ci si riserva di esaminarlo nel dettaglio nel prossimo Monitoraggio. Valga qui sottolineare che il nuovo Sistema regionale per l'impiego lombardo considera, perlomeno per l'erogazione di alcuni servizi previsti da detto Sistema, su di un piano paritario ed alternativo gli uffici provinciale (Centri per l'impiego) e gli operatori privati accreditati.

della Bcnl, raccordo pubblico-privato). Si noti – a testimonianza della telluricità della materia – che proprio su tali parti delle leggi risultano pendenti due ricorsi dinnanzi alla Corte Costituzionale promossi dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (per l'esattezza il ricorso per legittimità costituzionale 15 aprile 2005, n. 46 e 18 aprile 2005, n. 45 avverso alcune disposizioni contenute, rispettivamente, nella legge marchigiana e toscana).

Diviene interessante osservare preliminarmente il ruolo attribuito in tale ambito ai soggetti diversi dai Cpi – e vale a dire i soggetti autorizzati all'esercizio della intermediazione in genere e quelli accreditati – nella prospettiva della costruzione di Sistemi “misti” pubblico-privato. Sebbene, l'evoluzione verso tale modello possa in effetti considerarsi un “tratto comune” della legislazione osservata (Falasca, 2006, 163), può essere notato che solo Emilia R. e Sardegna considerano espressamente – seppure con una certa ambiguità – quali partecipanti di detti Sistemi anche gli operatori diversi dai Cpi, ma solo quelli accreditati. Così per la prima “Il sistema regionale dei servizi per il lavoro è composto dalle Province e dai soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro”(art. 32, 2° comma), mentre la seconda afferma che: “Il sistema dei servizi per il lavoro è (...) realizzato dalla rete dei soggetti istituzionali e privati, che lo esercitano in modo integrato e coordinato” (art. 4, 1° co.). Ciò non toglie, che, nonostante l'espressa integrazione dei soggetti accreditati nei Sistemi, le stesse Regioni si premurino di affermare comunque un ruolo solo residuale, in particolare degli operatori privati. Sempre la prima precisa infatti che: *“Tali soggetti (i privati N.d.a.) intervengono, in via integrativa e non sostitutiva delle funzioni delle Province, al fine di completare la gamma, migliorare la qualità ed ampliare la diffusione sul territorio delle funzioni dei servizi, nonché per fornire interventi specializzati per determinate categorie di utenti”*, mentre la seconda, una volta premesso che “il sistema dei servizi per il lavoro è un servizio pubblico”, considera esclusivamente i “Centri dei servizi per il lavoro” e l'Agenzia regionale per il lavoro quali “attori necessari” dello stesso sistema, mentre “gli altri soggetti, pubblici o privati appositamente accreditati, collaborano col sistema istituzionale nell'espletamento dei servizi”.

La LR Emilia R. n. 17/2005 inoltre contiene alcune norme meramente promozionali, finalizzate al coinvolgimento nel Sistema anche degli operatori autorizzati, seppur differenziando tra quelli pubblici e privati (art. 32). È affidato a Regione e Province il compito di sviluppare, da una parte, “forme di collaborazione attiva” con Comuni, Scuole e CCIA e, dall'altra, “forme di raccordo e confronto” con le Agenzie per il lavoro nazionali e regionali. Spetta, invece, alle Province la facoltà di individuare ulteriori “forme di collaborazione” con tutti i soggetti pubblici e privati autorizzati (art. 33). Di identico tenore, quanto a contenuto, sono le norme presenti nelle leggi delle altre Regioni considerate, sebbene sia possibile rilevare nelle Marche e nel Friuli V.G. – al contrario della Toscana – il decentramento delle competenze in materia presso le Province. Così la prima affida a queste ultime “la finalità di integrare e coordinare l'attività dei soggetti pubblici e privati”, ma solo di quelli “autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione presenti nel proprio territorio” (art. 7, 3° co.), mentre la seconda, più genericamente, assegna loro il compito di promuovere “la costruzione di reti di servizio con i soggetti pubblici e privati che operano nel loro territorio” (art. 7, 3° co.). In Toscana, come accennato, è invece della Regione il compito di favorire “il raccordo del sistema regionale per l'impiego, anche tramite convenzioni e misure finanziarie, con soggetti pubblici e privati accreditati (...)” (art. 20, 4° co.).

Pare, infine, interessante sottolineare come in due Regioni (Marche ed Emilia R.), al contrario di altre, sia prevista la fissazione di *standard* minimi in materia di servizi per l'impiego, che riguardano al contempo sia gli attori pubblici che quelli privati. In particolare l'art. 34, 2° co.,

della legge emiliano-romagnola, attribuisce alla Giunta il compito di definirli, “nel rispetto dei livelli essenziali stabiliti dallo Stato”, e ad essi sono tenuti ad attenersi non solo le Province, ma anche i soggetti accreditati.

Aldilà delle affermazioni programmatiche sopra ricordate, diventa in particolare rilevante, per comprendere appieno l’orientamento dei legislatori regionali circa la volontà di “fare sistema”, l’analisi della disciplina dell’accreditamento e della autorizzazione regionale. Dirimente è nello specifico il primo istituto che, risolvendosi in una peculiare “modalità di erogazione dei servizi al lavoro” (Tiraboschi M., 2005a, 75), può dare indicazioni sul potenziale grado di coinvolgimento di operatori “non istituzionali” nella rete dei servizi. Semplificando, attraverso tale strumento, è stata formalizzata una procedura di preselezione diretta al “controllo della qualità”, qualora l’amministrazione pubblica competente intenda “affidare” a soggetti ulteriori e diversi dai Cpi, siano essi pubblici e privati, la gestione di servizi all’impiego. A tal scopo gli operatori interessati, ove ricorrano i requisiti, verranno inseriti in un’apposita *short list* (l’elenco dei soggetti accreditati) e tra essi la stessa amministrazione dovrà selezionare gli effettivi affidatari. Il Legislatore nazionale con tale istituto sembra aver voluto riconoscere prevalenza, quanto alle forme di “partenariato pubblico-privato” ammissibili in materia di “servizi al lavoro”, ai cd. partenariati di tipo “puramente contrattuale”, piuttosto che a quelli “istituzionalizzati”, nonostante entrambe le forme siano state praticate in concreto. Mentre con il primo termine, nel linguaggio comunitario⁷⁴, si intende: quello “basato esclusivamente sui legami contrattuali tra i vari soggetti”, con il secondo ci si riferisce a quelle operazioni che “implicano la creazione di un’entità detenuta congiuntamente dal partner pubblico e dal partner privato”.

Si noti, innanzi tutto, che tutte le Amministrazioni, in maniera più o meno estesa, hanno previsto un successivo intervento regolamentare della Giunta regionale per definire la disciplina di dettaglio dei due istituti. Ciò implica, da una parte l’impossibilità di valutare appieno la normativa e, dall’altra, la non piena operatività della stessa. Al momento in cui si scrive solo in Toscana entrambi gli istituti sono pienamente in vigore, in quanto contemporaneamente alla legge regionale è stato ivi emanato il relativo regolamento attuativo (DPGR n. 22/R/2005, vedi *infra*). In nessuna altra risulta invece operativo l’accreditamento, nell’assenza della normativa secondaria, mentre solo Marche (Delib. GR 26 settembre 2005, n. 1115 e Delib. GR 10 gennaio 2006, n. 2) ed Emilia R. (Delib. GR 19 settembre 2005, n. 1492), hanno invece emanato appositi regolamenti relativi alla autorizzazione regionale all’esercizio delle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale ed supporto alla ricollocazione professionale.

Prendendo in esame in primo luogo l’accreditamento e sintetizzando, si può affermare che le Regioni hanno proceduto a disciplinare tra l’altro: i requisiti per ottenere il provvedimento regionale (e/o provinciale, ove previsto) di accreditamento; i criteri per l’affidamento agli stessi soggetti accreditati dei servizi al lavoro ed, infine, l’individuazione delle aree di intervento da parte di tali operatori e di quelle, invece, escluse.

Quanto al primo elemento, stante anche la comune previsione di un successivo intervento della Giunta, le Regioni si sono limitate a riprendere quanto previsto dalla norma nazionale, seppure con alcuni elementi innovativi. Così Friuli V.G. e Marche, hanno incluso tra detti requisiti – diversamente dalle norme nazionali e dalle altre Regioni – l’obbligo per i soggetti che intendano accreditarsi di dare integrale applicazione, pena la revoca dello stesso accreditamento, agli “accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali, sottoscritti dalle

⁷⁴ Commissione UE, *Libro verde relativo ai partenariati pubblico-privati ed al diritto comunitario degli appalti pubblici e delle concessioni*, COM(2004) 327 def., 30.4.2004.

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative” (così in particolare la prima, cfr. art. 4, 5° co.). Questa ultima amministrazione, inoltre, ha riconosciuto pari valore, e vale a dire di requisito essenziale ai fini dell’ingresso nel sistema dei servizi locali, anche al rispetto della “normativa vigente sull’attuazione del principio di parità di genere”.

Coerentemente con la *ratio* dell’istituto, l’Emilia R. ha “pianificato” una modulazione dei requisiti a seconda delle attività accreditabili e delle caratteristiche dei soggetti a favore del quale dovranno essere erogati i servizi. È infatti precisato che: “Possono essere previsti ambiti o requisiti specifici per l’accreditamento, tra cui l’orientamento nonché l’accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità o delle persone in condizione di svantaggio personale e sociale” (art. 33, 2° co.). Così la Giunta – nella definizione dei criteri e dei requisiti – dovrà tener conto “delle peculiari esigenze, di carattere strumentale o relative a specifiche competenze professionali degli operatori, con particolare riferimento al lavoro stagionale, ai servizi di cura ed ai lavoratori immigrati, per i quali deve essere realizzato materiale informativo plurilingue.” (art. 33, 5° co.).

Come detto, stante il maggiore avanzamento della legislazione in Toscana, sono ivi già noti i requisiti strutturali, logistici e professionali richiesti ai soggetti accreditabili, nonché le procedure amministrative relative alla costituzione e tenuta dell’elenco. In generale si può rilevare un certo *appiattimento* sulla normativa nazionale in materia di requisiti di carattere generale per l’iscrizione all’albo delle Agenzie per il lavoro e di regimi speciali di autorizzazione, sebbene con gli opportuni adattamenti. Sono, difatti, imposti requisiti di diversa intensità ai soggetti che intendano presentare “domanda di accreditamento” a seconda che si tratti soggetto privato (art. 138 del DPGR 8-8-2003 n. 47/R), ovvero pubblico (art. 139) e, sintetizzando, sono richiesti: una particolare forma giuridica, l’onorabilità del personale impegnato nei livelli apicali, l’idoneità dei locali ed un personale dotato di adeguate competenze professionali (art. 140). Allo stesso modo sono ripresi dalla norma statale i divieti di transizione commerciale dell’accreditamento e di oneri in capo ai lavoratori, nonché gli obblighi di rispettare la normativa in materia di tutela dei dati personali e di comunicare alla Regione “ogni informazione richiesta (...) al fine del monitoraggio statistico e della valutazione delle politiche del lavoro”. Anche in materia di procedura per il rilascio dell’accreditamento valgono le norme relative alla durata del provvedimento (biennale), nonché alla sospensione e revoca dello stesso. Particolare è invece l’affidamento anche alle Province della competenza a rilasciare il provvedimento – con la costituzione di appositi elenchi provinciali – ove l’operatore elegga quale esclusivo ambito di attività tale territorio. Difatti, è previsto che l’“Elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro” sia dotato di due sezioni, una “regionale”, dedicata ai “soggetti che svolgono attività in più di una provincia” ed una “provinciale”, per quelli che, invece, “svolgono attività in una sola provincia”.

Certo che detto *appiattimento* potrebbe legittimare il dubbio sulla effettiva capacità preselettiva, dal punto di vista qualitativo, di tale griglia di requisiti e quindi della effettiva rispondenza degli stessi alla *ratio* legislativa.

La disciplina regionale nel complesso sembrerebbe confermare l’ipotesi all’inizio formulata circa la preferenza accordata a partenariati di tipo “puramente contrattuale” e potrebbe sintetizzarsi nella previsione contenuta nella legge del Friuli V.G. a mente della quale: “L’iscrizione nell’elenco costituisce requisito preliminare per poter ottenere l’affidamento con atto successivo e distinto (...) del compito di svolgere servizi al lavoro” (art. 24, 2° co.).

Friuli Venezia Giulia, Marche e Toscana hanno poi inteso determinare dei limiti di carattere

generale a detti partenariati contrattuali, individuando due criteri obiettivi che dovranno precedere l’avvio del partenariato stesso e vale a dire: “economicità” del ricorso al soggetto privato e “motivata impossibilità” del servizio pubblico a svolgere il servizio da affidare all’esterno.

Ai richiamati limiti, propedeutici alla decisione di “esternalizzare”, si aggiungono la previsione di una serie di obblighi imposti ai terzi affidatari, e vale a dire quello di comunicazione delle “buone pratiche realizzate, nonché le informazioni e i dati relativi all’attività svolta e ai risultati conseguiti” (ciò in particolare Marche e Friuli V.G.), peraltro previsto dalla norma nazionale, e quello di erogare i servizi “senza oneri per i lavoratori e le persone in cerca di occupazione”, previsto espressamente da quasi tutte le leggi in commento.

La normativa regionale individua anche le potenziali, per così dire, “stazioni appaltanti” in materia di servizi all’impiego. Mentre in genere i soggetti abilitati a stipulare convenzioni sono sia le Regioni che le Province, in un solo caso – quello della Emilia Romagna – sono solo queste ultime a vedersi attribuita tale competenza (sul punto vedi Torelli, 2006, 1). Ne deriva un obiettivo rafforzamento del ruolo di queste ultime, unico “arbitro” circa l’esternalizzazione dei servizi (recita il 1° co., dell’art. 33: “Le Province svolgono direttamente i servizi al lavoro o tramite soggetti, pubblici o privati, accreditati, selezionati mediante procedure ad evidenza pubblica”), essendo invece affidato alla Regione il compito di selezionare, qualitativamente, i soggetti affidatari, proprio tramite la procedura dell’accreditamento.

Le leggi regionali, nella maggioranza dei casi – ad esclusione, perlomeno al momento, della Sardegna – hanno poi delimitato la sfera di intervento dei soggetti accreditati, così di conseguenza tracciando i confini tra interventi affidati in via esclusiva alla Provincia (ed ai Cpi) e quelli, invece, gestibili anche tramite Partenariati pubblico-privato.

Quanto all’area della riserva pubblica, in tutti i casi si tratta di funzioni squisitamente amministrative, ma di notevole importanza in quanto destinate ad incidere sullo *status* dei soggetti e sulla pretesa dei cittadini/utenti a beneficiare delle politiche attive erogate nell’ambito del “Sistema Regionale dell’impiego”. D’altro canto, si tratta di scelte che già altrove erano state compiute, anche se ora trovano spazio in una fonte legislativa di più altro rango: infatti, almeno Friuli, Emilia-Romagna e Toscana sembrano aver ribadito quanto già affermato nei regolamenti in materia di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, con cui è stata data attuazione al D.Lgs. n. 181/2000⁷⁵. Così si va da leggi che contengono un elenco dettagliato dei servizi riservati, in particolare Emilia R. e Friuli V.G. con una norma dello stesso tenore (ad es. l’art. 32, 5° co. della LR emiliana stabilisce che: “Le Province esercitano in via esclusiva (...) le funzioni amministrative relative a: a) il riconoscimento, la sospensione, la perdita e la certificazione dello stato di disoccupazione; b) la selezione di personale per l’avviamento al lavoro presso la PA; c) il collocamento mirato; d) il ricevimento e la gestione delle comunicazioni obbligatori dei datori di lavoro), a quelle che si limitano ad escludere “gli adempimenti amministrativi relativi alla certificazione dello stato di disoccupazione” (così art. 13, 4° co., LR Marche), sino alla Toscana che genericamente esclude i servizi “sottoposti alle procedure di autorizzazione e quelli riservati dalla legge in via esclusiva ai soggetti pubblici” (art. 135, lett. e) del DPGR n. 47/R/2003).

Proprio da tale ultima disposizione si evince che ulteriori limiti ai servizi erogabili tramite soggetti accreditati derivano, appunto, dalla normativa nazionale in materia di autorizzazione allo svolgimento di talune attività nell’ambito del mercato del lavoro (intermediazione, ricerca e

⁷⁵ Sia consentito in proposito rinviare a Marocco, 2005, 641.

selezione di personale, ricollocazione professionale), per l’esercizio delle quali si richiede, appunto, il possesso da parte del soggetto, pubblico o privato, di un provvedimento di abilitazione statale o regionale. Così, oltre alla generale norma toscana citata, l’Emilia R. – prudentemente – ha stabilito che per l’esercizio della funzione di “preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro (...) possono essere accreditati esclusivamente i soggetti autorizzati all’intermediazione a livello nazionale o regionale” (art. 35, 4° co.). È chiaro allora che, a seconda dell’interpretazione della nozione di “intermediazione” (v. anche par. I.2) di cui al citato l’art. 2, 1° co., lett. b), del Decreto, discendono evidenti limiti alle amministrazioni locali nella individuazione dei soggetti cui affidare lo svolgimento di servizi. Ove ciascuna delle attività ivi elencata, anche singolarmente intesa, venga fatta rientrare in tale generale nozione (si pensi all’orientamento professionale, ma anche alla mera raccolta dei *curricula*), ne discenderebbe la necessità di accreditare, per lo svolgimento delle stesse, esclusivamente soggetti già autorizzati dalla Regione, ovvero dal Ministero del Lavoro. In effetti, scorrendo le attività ricomprese dalle leggi in commento tra quelle affidabili a soggetti accreditati (i “servizi al lavoro”), si reperiscono sia funzioni sicuramente non rientranti nella nozione di intermediazione (come: “sostegno alla mobilità geografica dei lavoratori”; “monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro”; “informazione sui servizi disponibili per l’accesso al lavoro”; “sostegno alle persone nella costruzione dei bilanci di competenze”; “misure personalizzate di promozione dell’inserimento nel lavoro”), sia azioni riconducibili direttamente o indirettamente a tale *genus* (come “orientamento al lavoro”, “preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro” e “supporto alla ricollocazione professionale”, espressamente considerate dall’art. 24, 3° co., della LR Friuli V.G.). Senza contare che quest’ultima, insieme alle Marche, ha comunque delegato alla Giunta il compito di individuare ulteriori attività (vedi rispettivamente artt. 24, 4° co., e 12, 3° co.), con il rischio di ampliare illegittimi processi di sovrapposizione tra autorizzazione e accreditamento. La Toscana, con una formulazione ampia, ma che dovrebbe invece metterla al riparo da rischi (si veda la già citata lett. e), dell’art. 135 del regolamento esecutivo), ha comunque previsto la possibilità di esternalizzare “ogni altro servizio connesso e strumentale alle funzioni dei servizi pubblici per l’impiego”.

Rivolgendo ora lo sguardo all’istituto dell’autorizzazione va subito detto che i testi legislativi del Friuli V.G. e Sardegna contengono meri rinvii all’intervento successivo della Giunta regionale, senza che nulla possa essere detto pertanto su tali modelli regolativi.

Riassumendo quanto già detto, si ricorda che il provvedimento abilitativo regionale riguarda operatori pubblici e privati che intendano svolgere servizi di intermediazione rivolti “esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano sedi operative nel territorio regionale, limitatamente alle esigenze di personale delle sedi medesime” (così ha specificato l’art. 2, 2° co., della Delib. GR Emilia R. n. 1492/2005 citata). Si tratta non solo di soggetti di natura privata – Agenzie per il lavoro; Associazioni territoriali dei datori e dei prestatori di lavoro; Associazioni di tutela ed assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità ed, infine, Enti bilaterali – ma anche pubblica – Comuni, Camere di commercio, Istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari.

Anche allo scopo di superare il già ricordato ricorso per illegittimità costituzionale promosso dallo Stato contro la legge 2/2005 (perciò opportunamente modificata dalla LR 10 febbraio 2006, n. 4), la Regione Marche ha chiarito inoltre che: “I soggetti già autorizzati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (...) non necessitano dell’autorizzazione regionale per l’esercizio delle attività autorizzate” (art. 1, 2° co., Delib. GR n. 111572005). Si è così correttamente evitato

che l’attività autorizzatoria regionale si trasformi, impropriamente, in un regime pubblico di controllo aggiuntivo e non alternativo a quello esercitato a livello nazionale.

Ad uno sguardo d’assieme delle discipline regionali, è più che evidente che per molti aspetti le amministrazioni locali si siano limitate a rinviare, o meramente riprodurre, alla normativa nazionale contenuta non solo nel Decreto, ma anche nei successivi DD.MM con cui la materia è stata interamente regolata. Ciò è in particolare constatabile nella individuazione dei requisiti finanziari, giuridici, strutturali e di comunicazione cui sono tenuti gli operatori che intendano operare sul territorio regionale, nonché nelle procedure per il rilascio della autorizzazione.

Quanto a tali procedure, in genere è stato riprodotto pedissequamente il modello nazionale, in un caso addirittura prevedendo l’istituzione di un apposito Albo regionale del tutto simile a quello nazionale (art. 122 del DPGR toscano n. 47/R/2003 già citato). I regolamenti regionali hanno provveduto ad individuare così soggetti competenti, poteri della autorità concedenti (rilascio, verifica, sospensione e revoca), oneri e termini procedurali, nonché temporanea provvisorieta del provvedimento abilitativo regionale (biennale), cui segue la concessione a tempo indeterminato dello stesso. Solo per tale ultimo aspetto, nulla disponendo il regolamento emiliano-romagnolo, potrebbe arguirsi un immediato effetto definitivo dell’autorizzazione regionale, peraltro di dubbia legittimità (l’art. 6 della delib. n. 1492 si limita solo ad imporre alle Agenzie di intermediazione la prevalenza dell’oggetto sociale “nell’arco dei dodici mesi”, nonché “l’impegno a che l’attività oggetto di autorizzazione superi il 50 per cento delle attività della società medesima”).

Come già visto (vedi par. I.3.1), solo con riguardo ai requisiti sono rilevabili alcune peculiarità che concernono in primo luogo i soggetti pubblici autorizzabili dalle Regioni, sotto forma sia di limiti dei loro bacini di utenza, sia delle attività esercitabili.

Vanno qui ricordate, oltre a quanto già detto, talune ulteriori specificità concernenti i requisiti logistici e professionali contenute nel regolamento della Emilia R., che dimostra una particolare attenzione alla tutela antidiscriminatoria e dei dati degli utenti degli intermediatori regionali.

Quanto al primo aspetto si noti l’imposizione, non prevista dalla norma nazionale, di orari minimi di apertura dei locali di tutti gli operatori autorizzati [questi “devono essere aperti al pubblico in orario d’ufficio per almeno 22 ore settimanali”, ad es. vedi art. 7, 1° co., lett. b)]. In senso diverso, si segnala la generale facoltà attribuita agli stessi di adibire alla sede principale ed alle eventuali filiali, pur nel rispetto delle quote minime di personale di cui al DM 5 maggio 2004, una persona anche non “qualificata” ai sensi del decreto appena citato, purché si tratti di soggetto assunto “con contratto di lavoro di tipo subordinato” ed addetto a “funzioni di carattere operativo” (art. 7, 2° co.).

L’art. 14 dello stesso regolamento inoltre contiene alcune integrazioni, rispetto al generale divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori, di cui all’art. 10 del Decreto. Il divieto di pratiche discriminatorie riguarda non solo quelle realizzate con consenso degli interessati, come già previsto dal citato art. 10, ma risulta rafforzato dall’obbligo di “non raccogliere ed esaudire richieste di datori di lavoro caratterizzate dalla presenza di tali elementi” discriminatori. Inoltre, come previsto dal D.Lgs. n. 276, sono ammesse deroghe a tale disciplina quando “la considerazione dei menzionati caratteri costituisca requisito essenziale o determinante ai fini dello svolgimento dell’attività di lavoro, incidendo sull’adempimento della prestazione, ovvero allo scopo di favorire la collocabilità delle persone svantaggiate”. Peraltro, in tale ultimo caso, la deroga risulta ammessa solo sulla base di “specificata autorizzazione dell’autorità concedente” (art. 14, 4° co.), non prevista invece a livello nazionale.

I.7.1 La disciplina regionale in materia di raccordo pubblico-privato

Proprio quest’ultima norma introduce un ulteriore tema trattato nelle sezioni dedicate ai servizi all’impiego di alcune leggi regionali, quello cioè del raccordo pubblico-privato di cui all’art. 13 del D.Lgs. n. 276/2003⁷⁶. Come è noto, il testo originario di tale articolo rinviava ad apposite “norme regionali che disciplinino la materia” (6°, co.), condizionando la completa operatività dell’istituto all’intervento degli enti locali, intervento cui alcuni di essi hanno in effetti provveduto. Tuttavia, la base legale di esso è venuta meno a seguito della abrogazione del citato 6° comma, ad opera del cd. Pacchetto competitività (L. n. 80/2005 di conversione con modifiche del DL 35/2005), con l’effetto di dare immediata operatività all’istituto. Ciò sulla scorta della Sent. 50/2005 della Corte Costituzionale, la quale, nell’affermare la costituzionalità dell’art. 13 citato, ha dichiarato che gli strumenti ivi usati, al fine di favorire l’inserimento dei lavoratori svantaggiati, attengono nel complesso a materie di competenza esclusiva statale.

Allo stato attuale, mentre le leggi regionali precedenti alla ricordata abrogazione del comma 6 hanno tutte disciplinato la somministrazione in deroga (Marche e Toscana), quelle successive o sono state di segno completamente astensivo (è questo il caso di Emilia R. – peraltro diversamente da quanto previsto dall’originario Progetto di legge, vedi *infra* – e della Sardegna), ovvero sembrano aver regolato esclusivamente le cd. Agenzie sociali, di cui ai sopravvissuti commi 7-8 dell’art. 13 (così il Friuli V.G. e da ultimo le Marche, vedi *infra*), riferendosi esclusivamente alle Agenzie di somministrazione che intendono operare “mediante l’utilizzo di risorse pubbliche regionali o mediante forme di raccordo e sostegno della Regione o delle Province”.

Quanto alle discipline intervenute prima della L. 80/2005, vi è chi ha paventato il rischio di illegittimità costituzionale sopravvenuta, proprio a fronte del venir meno del loro fondamento legale (così Falasca, 2006, 140), sebbene permanga una base testuale che potrebbe tuttora giustificare tale intervento (così Torelli, 2006⁷⁷, Garofalo D., 2006, 83, Lagala, 2006, 634), onde ricondurre lo strumento entro la *ratio* originaria, effettivamente depotenziata dal venir meno “la regia dell’attore pubblico” (così Tiraboschi M., 2005b, 229).

In effetti, la regione Marche, probabilmente anche indotta dal conflitto di attribuzioni promosso dall’Esecutivo, ha ritoccato l’originaria disciplina, tramite la LR n. 4/2006. In particolare la vigenza sul proprio territorio dell’istituto non risulta più condizionata alla sottoposizione delle Agenzie di somministrazione ad una griglia vincolante di adempimenti (l’art. 20, 3° co., recitava: “*I soggetti autorizzati che intendano operare ai sensi dell’articolo 13 del D.Lgs. n. 276/2003 sono tenuti a rispettare le seguenti condizioni...*”)⁷⁸, ma si è preferito rendere

⁷⁶ Per un maggiore approfondimento relativo a tale istituto si veda Di Domenico, Marocco, 2005, 87 e ss.

⁷⁷ L’A. segnala la sopravvivenza dell’art. 23, 2° co. del D.Lgs. n. 276, il quale continua ad ammettere deroghe al principio di parità di trattamento solo “con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell’ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all’articolo 13.”. pertanto, poiché la norma sembra richiedere il “concorso” degli enti locali per l’erogazione di misure specifiche volte al miglioramento della occupabilità dei lavoratori svantaggiati, in questo ambito gli stessi enti, ed in particolare, le Regioni potrebbero orientare le attività delle Agenzie di somministrazione.

⁷⁸ Risultavano imposte vere e proprie condizioni minime di accesso al regime premiale (accreditamento, convezione con la Provincia, rispetto della contrattazione collettiva), nonché erano specificati gli obblighi “sociali” delle Agenzie di somministrazione. Dello stesso tenore, era, d’altro canto, la Deliberazione della Giunta della Regione Campania n. 2194 del 3 dicembre 2004, contenente “Norme regionali in materia di promozione dell’occupazione, sicurezza e qualità del lavoro, tutela nella transizione al lavoro e riduzione della disoccupazione. Riordino degli strumenti di governo e gestione delle politiche del lavoro”, peraltro ormai superata stante l’annuncio da parte della Giunta uscita dalle ultime elezioni regionali di un diverso disegno di legge in materia (vedi Occupare conviene –

solo facoltativa detta griglia, qualora le stesse Agenzie “intendano svolgere nel territorio regionale le attività di cui all’articolo 13 medesimo in regime di raccordo con le Province”. Queste dovranno – si ribadisce – solo allora e non più obbligatoriamente, ottenere l’accreditamento dalla Regione e stipulare una convenzione con le Province, previo parere favorevole della Regione, nonché “assicurare integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative”. Solo per tale evenienza è previsto un ulteriore intervento della Giunta, con il quale saranno precisati alcuni dei punti lasciati in bianco dal Legislatore nazionale e vale a dire: gli *standard* minimi dei piani di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro e degli interventi formativi da erogare; i requisiti professionali dei tutori aziendali; le categorie di soggetti che, tenuto conto dell’andamento del mercato del lavoro, possono essere assunte in tale regime ed, infine, i criteri per la definizione della congruità della proposta lavorativa offerta dalle Agenzie.

Allo stesso modo, il Friuli V.G. si rivolge alle sole Agenzie di somministrazione che intendono operare “mediante l’utilizzo di risorse pubbliche regionali o mediante forme di raccordo e sostegno della Regione o delle Province” (art. 35). Secondo lo schema poi adottato anche dalla legge marchigiana su ricordata, in tal caso le Agenzie saranno tenute ad ottenere l’accreditamento regionale, a stipulare una convenzione con le Province, nonché a svolgere gli interventi formativi in favore di tutti i lavoratori coinvolti e rispettare gli altri adempimenti, diretti a qualificare il loro impegno sociale, da precisare in un successivo atto della Giunta.

Nel complesso, in uno stato di maggior avanzamento si presenta, infine, l’intervento della Toscana, tuttora nel suo testo originario, nonostante prima l’intervento abrogativo del Pacchetto competitività e poi la pendenza sullo specifico punto di un conflitto di attribuzione per illegittimità costituzionale promosso dalla Avvocatura dello Stato (vedi *supra*); tanto che si potrebbe dubitare della sua legittimità costituzionale, se non totale, almeno nei punti di più evidente contrasto con la norma nazionale, unica, oramai, fonte di disciplina della materia.

Peraltro – al contrario degli interventi regionali fin qui commentati – l’amministrazione locale toscana ha completato quasi tutto l’*iter* legislativo per consentire la piena operatività – almeno dal punto di vista formale – della propria regolazione dell’istituto. Difatti, in tale Regione si è provveduto non solo a modificare il citato Testo Unico 32/2002, ma anche *aggiornare* il regolamento attuativo dello stesso (il DPGR 8-8-2003 n. 47/R, modificato dal DPGR 2/2/2005, n. 22/R), per consentire la più celere operatività della riforma. Ne risulta, ad un primo esame, una disciplina tendente a inserire l’istituto di cui all’art. 13, nel complessivo apparato normativo regionale in materia di incontro fra domanda e offerta di lavoro, mediante una complessa procedura, cui partecipano con importanti funzioni il servizio pubblico per l’impiego e le parti sociali.

Il Testo Unico, così come modificato dalla LR n. 5/2005 citata, consente alle Agenzie

Linee di indirizzo per una legge regionale sul lavoro in www.lavorocampania.it). Allo stesso modo, come accennato, il Progetto di legge d’iniziativa della Giunta della Regione Emilia Romagna, BUR n. 327 del 19.11.2004, contenente “Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro”, originariamente condizionava la “vigenza” dell’art. 13 ad apposite convenzioni con le Province e assegnava alla Giunta il compito di definire “i requisiti ed i contenuti minimi” delle stesse convenzioni. L’intervento del governo regionale avrebbe dovuto riguardare, oltre a materie rispetto alle quali era la stessa elasticità della norma nazionale a richiedere un maggior dettaglio (si pensi alla definizione dei soggetti destinatari, alla congruità dell’offerta di lavoro, alle misure di accompagnamento e supporto), anche misure innovative. Ci si riferisce alla previsione di, non meglio precisati, requisiti in capo alle imprese utilizzatrici e di clausole relative alla fissazione di “tempi e modalità di stabilizzazione della condizione lavorativa”, le quali, al contrario, non trovano riscontro nella normativa statale.

autorizzate alla somministrazione di operare ai sensi dell’art. 13 “a condizione che stipolino una convenzione con ciascuna provincia interessata” (art. 21 bis), così come, d’altra parte, originariamente previsto in alcuni dei testi già commentati. È quindi affidato al regolamento di esecuzione dell’intero pacchetto normativo, come detto già emanato, il compito di disciplinare “le procedure, le garanzie a tutela dei lavoratori svantaggiati (...) e i requisiti soggettivi e oggettivi per la stipula delle convenzioni”.

In tale atto (art. 154 e ss.), viene innanzi tutto esplicitato il requisito oggettivo relativo alla stipula della Convenzione con la Provincia. Spetta, difatti, alla Giunta regionale il compito di approvare una Convenzione quadro, che dovrebbe disciplinare⁷⁹:

- gli obblighi di assunzione dei lavoratori svantaggiati in capo alle Agenzie, temporalmente differenziati a seconda della tipologia di incentivo previsto dalla norma nazionale;
- il piano individuale di inserimento o reinserimento, che comprende gli “interventi formativi valutati e concordati con i servizi per l’impiego”;
- la presenza del tutore, “individuato dal servizio per l’impiego”, di cui vengono fissati i requisiti professionali minimi e richiamati gli oneri, “a carico dell’Agenzia di somministrazione”⁸⁰;
- l’obbligo sempre per le Agenzie di garantire l’integrale rispetto degli “accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative presso l’impresa utilizzatrice;
- le “eventuali modalità per stabilizzare il rapporto di lavoro”.

Insieme a questo ultimo elemento, peraltro solo eventuale, va sottolineato il fatto che, al fine del funzionamento dell’istituto, è attribuito un rilevante ruolo anche del “servizio per l’impiego” pubblico. Quest’ultimo, difatti, oltre ad essere chiamato a sottoscrivere il “piano individuale di inserimento e reinserimento”⁸¹, insieme alla stessa Agenzia ed il lavoratore, interviene ai fini della definizione degli interventi formativi dedicati al soggetto preso in carico. Detti interventi, difatti, dovranno essere valutati e concordati col “servizio per l’impiego”, cui spetterà altresì individuare il *tutor*.

Sulla base di detta Convenzione quadro, quindi, le Province – sentita la Commissione provinciale tripartita, l’organo permanente per la concertazione con le parti sociali – provvedono a stipulare con le Agenzie di somministrazione un apposito patto. In proposito, va sottolineato che la norma pare attribuire allo stesso organo di concertazione il compito di individuare le “categorie dei soggetti svantaggiati in conformità con le esigenze del mercato del lavoro

⁷⁹ Va precisato che tale Convenzione quadro, la quale condizionava in effetti l’efficacia della normativa regionale, al momento non risulta emanata, nonostante fosse prevista la sua approvazione entro 30 gg. dall’entrata in vigore del regolamento esecutivo stesso.

⁸⁰ L’art. 155 precisa che il tutore deve essere in possesso di “almeno uno dei seguenti requisiti:

- 1) laurea in scienze della formazione;
- 2) idonea qualifica professionale;
- 3) documentata esperienza lavorativa almeno biennale nello svolgimento della funzione di tutore o di funzioni affini (...).”

⁸¹ Per la verità la norma sul punto non è del tutto chiara. Difatti, il 1° co., lett. a), dell’art. 156, prevede la presenza anche di un “progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro” – si afferma – “corrispondente al piano individuale sottoscritto con l’Agenzia di somministrazione e il servizio per l’impiego”. La successiva lett. b), cita poi un anche “piano individuale sottoscritto con l’Agenzia di somministrazione”, senza che venga richiamato anche il servizio pubblico. Insomma, si potrebbe concludere che, stipulato un patto tripartito tra servizio per l’impiego, Agenzia e lavoratore, venga anche sottoscritto un ulteriore “programma”, corrispondente al primo, al quale non, invece, partecipa il soggetto pubblico.

locale⁸². Pertanto, non solo risulterebbe decentrata a livello provinciale l’esatta individuazione soggettiva del campo di applicazione dell’istituto, ma a tale scopo sembrerebbe previsto l’intervento necessario della concertazione con le parti sociali. Il Regolamento, infine, posta la regola generale che: “Le offerte di lavoro proposte dall’Agenzia di somministrazione devono essere compatibili con la condizione di svantaggio e con lo stato di salute del lavoratore svantaggiato”, si occupa di specificare il regime di decadenza in cui possono incorrere i lavoratori coinvolti nella misura.

Sono presi in considerazione, in primo luogo, i titolari di trattamenti previdenziali/assistenziali. Va qui sottolineato, il rilievo attribuito al piano individuale di inserimento/reinserimento, che a tal uopo viene sottoscritto dall’Agenzia, dal lavoratore e dal “servizio per l’impiego”. Pertanto, in maniera simile a quanto previsto dalla stessa Regione in materia di collocamento, con riguardo alla sottoscrizione del “piano di azione individuale” tra lavoratore e lo stesso “servizio per l’impiego”, viene attribuito valore assoluto agli impegni assunti in tale documento⁸³. Il lavoratore decadrà dai trattamenti, pertanto, ove rifiuti di sottoscrivere il piano, ma anche qualora non accetti il “progetto di reinserimento nel mercato del lavoro”, ovvero il corso di formazione professionale “corrispondente” al piano sottoscritto⁸⁴. Rimane che le offerte (vale a dire le attività lavorative ovvero la formazione professionale) dovranno essere congrue rispetto “alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso”⁸⁵.

Inoltre, il regolamento regionale si occupa anche di chiarire le conseguenze, ove il rifiuto venga opposto da un “lavoratore svantaggiato” non titolare di trattamenti: in questo caso – a ragione della equipollenza tra perdita del trattamento e quella dello stato di disoccupazione – ove le offerte siano “corrispondenti” al piano sottoscritto tra soggetto pubblico, operatore privato e lavoratore, quest’ultimo perderà, appunto, lo *status* di disoccupato⁸⁶.

Infine, la Regione Toscana si è occupata anche di regolare la “procedura per la dichiarazione di decadenza dallo stato di disoccupazione”, in cui vengono fatte confluire anche le ipotesi di perdita dei trattamenti di mobilità, indennità di disoccupazione e altra indennità o sussidio, per il mancato rispetto del “piano individuale di reinserimento”, a conferma della richiamata equipollenza.

Ricorre, in tale ambito, una parziale modifica rispetto alla procedura fissata dall’art. 13, prima commentata, tendente a riconfermare il ruolo esclusivo degli uffici pubblici nella gestione di quelle attività incidenti sullo stato di disoccupazione. È qui previsto, difatti, che l’Agenzia di somministrazione, al verificarsi della causa di decadenza, dovrà comunicare il nominativo del lavoratore non direttamente alla sede Inps competente, ma solo al “servizio per l’impiego”, anch’esso – si ribadisce – contraente del patto sottoscritto con lo stesso lavoratore. Sarà la Provincia l’organo competente, a disporre, con atto motivato, la perdita dello *status* – così come d’altra parte previsto nella disciplina generale della Regione Toscana in materia di “collocamento”⁸⁷ – ed operare le opportune comunicazioni all’Inps, nel caso in cui il lavoratore

⁸² L’art. 154, 3° co., stabilisce che: “Le province stipulano le convenzioni, sentite le Commissioni provinciali tripartite che individuano le categorie dei soggetti svantaggiati in conformità con le esigenze del mercato del lavoro locale”.

⁸³ Sia consentito rinviare ancora a Marocco, 2005, 668 e ss.

⁸⁴ Peraltro, la decadenza opera ove il rifiuto della attività lavorativa venga opposto “senza giustificato motivo” e qualora il corso venga rifiutato, ovvero non regolarmente frequentato, “fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore”.

⁸⁵ Non appare richiamato, in questo caso, il limite relativo alla distanza massima, tra residenza del lavoratore ed luogo di svolgimento delle attività proposte.

⁸⁶ In tal senso si già era pronunciato, sulla base della sola normativa nazionale Treu, 2004.

⁸⁷ Si vedano gli artt. 12 e ss. del DPGR 4 febbraio 2004, n. 7/R.

colpito dal provvedimento negativo sia titolare di trattamenti previdenziali/assistenziali. In conclusione, mentre non paiono porre problemi di contrasto con la normativa nazionale gli interventi di Friuli V.G. e Marche, i quali nel complesso sembrano diretti ad orientare l'attività delle Agenzie di somministrazione in particolare nella delicata fase di predisposizione delle misure rivolte a favorire il reinserimento/inserimento dei lavoratori svantaggiati, maggiori problemi pone la normativa toscana, questioni che, ove il testo permanesse nella sua attuale versione, potranno essere risolte dalla Corte Costituzionale, all'esito del sopra ricordato conflitto di attribuzione promosso dalla Stato.

Il modello regolativo di questa ultima Regione sembra essere ancora quello adottato da diverse altre amministrazioni locali nella vigenza del 6° co. dell'art. 13, teso cioè ad orientare le Agenzie tramite strumenti vincolistici (vedi in particolare la sottoposizione alla condizione della sottoscrizione di una convenzione con la Provincia). Sono tuttavia diversi gli spunti di interesse contenuti in tale modello; in particolare il coinvolgimento sia del servizio del collocamento provinciale, anche tramite la stipulazione, come visto, di un patto trilaterale, insieme con operatore privato e lavoratore svantaggiato, sia delle parti sociali. Probabilmente, come confermato dalla perdurante mancanza della Convenzione quadro regionale, la procedura disciplinata nel regolamento esecutivo risulta tuttavia farraginoso e meriterebbe di essere semplificata, onde consentire comunque la sperimentazione di strumenti condivisi.

Dal punto di vista operativo, poi, il legame operato con la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 181/2000 ed in particolare con il regolamento regionale di attuazione dello stesso, pare una tecnica che colmi alcune delle lacune presenti nella normativa statale, si pensi in particolare alla affermata perdita dello *status* di disoccupazione, quale ulteriore conseguenza in caso di ingiustificati comportamenti di non collaborazione opposti dal lavoratore coinvolto nella misura.

SEZIONE II
LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE, DI RICERCA E SELEZIONE,
DI RICOLLOCAZIONE
EVIDENZE DAL MONITORAGGIO 2006

II.1. EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA

La riforma del 2003 ha modificato il regime di controllo pubblico degli operatori privati che intendano agire sul mercato del lavoro, peraltro in continuità con la disciplina previgente. A tale regime, ed alla comparazione con la disciplina *ante* riforma, è stato dato largo spazio nel precedente rapporto di monitoraggio, cui pertanto si rinvia per maggiori approfondimenti.

Rispetto al passato il più evidente cambiamento è consistito nel formale superamento del divieto di cumulo di diverse attività (cd. oggetto sociale esclusivo), mentre permane un regime di autorizzazioni preventive basato su requisiti patrimoniali e strutturali, nel suo impianto generale largamente “debitore” della L. n. 196/1997 (il cd. Pacchetto Treu). In effetti sembra che, dal punto di vista squisitamente giuridico, la maggiore novità ha invece riguardato i “regimi particolari” cui è dedicata la prima parte di questa monografia.

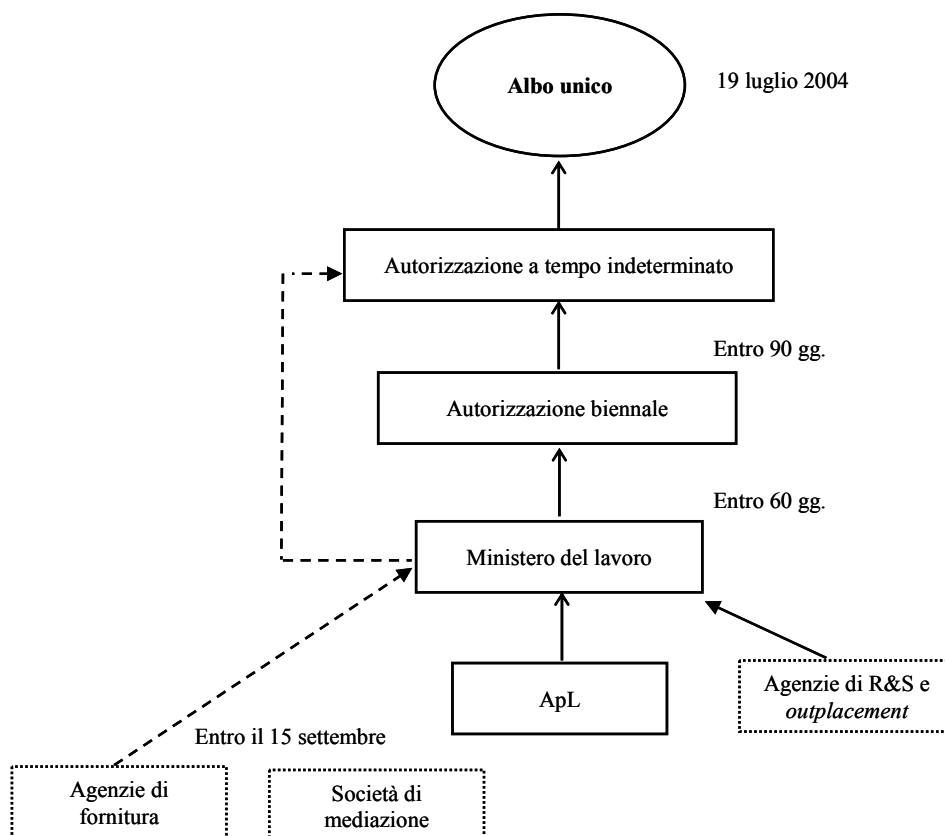
Nell’arco temporale trascorso dal precedente rapporto di monitoraggio non si registrano evoluzioni di rilievo della disciplina dedicata agli operatori “ordinari”, non avendo subito nel tempo importanti modifiche, come è invece avvenuto per gli intermediari *speciali* in particolare a seguito del D.Lgs. n. 251/2004 (v. par. I.2, della Sezione I).

È invece da sottolineare, dal punto di vista del concreto svolgersi della procedura amministrativa dedicata al controllo delle attività degli operatori, la recente conclusione del primo biennio (luglio 2004-2006) dall’entrata in vigore del nuovo regime di controllo pubblico delle Agenzie per il lavoro, il che coincide con il decorso del periodo necessario al rilascio alle stesse della autorizzazione ad operare a tempo indeterminato. Infatti, anche il Decreto – in continuità con il passato¹ – impone, ma soli ai “nuovi” operatori (vedi *infra*), un periodo di abilitazione temporaneo prima del rilascio a titolo definitivo della autorizzazione. È stata estesa in sostanza a tutti gli operatori la disciplina prima prevista in materia di Agenzie di fornitura di lavoro temporaneo: quindi ordinariamente il Ministero del lavoro, in prima istanza, rilascia un titolo abilitativo solo provvisorio, destinato, ma solo “subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta” (art. 4, 2° co., Decreto), a divenire a tempo indeterminato (schema n. 1). Il Legislatore ha quindi ritenuto necessario imporre, a fini di vigilanza e controllo della genuinità e della bontà dell’operazione economica intrapresa dalle Apl, un periodo per così

¹ Per l’esattezza, almeno l’originaria disciplina, conteneva una evidente differenziazione tra “somministratori” e “intermediari” attinente alla durata del provvedimento di autorizzazione: infatti, mentre per i primi – così come ora previsto per tutti gli operatori – la iniziale autorizzazione era solo temporanea, per poi divenire definitiva, trascorsi due anni di “corretto andamento dell’attività svolta”, nel caso della “mediazione”, almeno originariamente, l’iniziale atto autorizzativo pur avendo maggior consistenza temporale (tre anni), permaneva comunque provvisorio, perché sottoposto ad un meccanismo di rinnovo triennale. Peraltro, la riforma del 2000 (L. n. 388/2000, su cui vedi Di Domenico, Marocco, 2005, 17 e ss.) sembrava aver previsto per questi ultimi il rilascio della autorizzazione sin dall’inizio a titolo permanente. Infatti, la Circ. n. 57/2001, la quale espressamente prevedeva: “L’autorizzazione (...) viene rilasciata al soggetto richiedente a tempo indeterminato in quanto la nuova formulazione dell’art. 10 ha abrogato la durata triennale del provvedimento. Ciò è riferibile immediatamente anche ai soggetti che esercitano la mediazione che non sono tenuti, quantanche già autorizzati, a dover richiedere il rinnovo del provvedimento”. *Contra* Fili, 2002, 297 che riteneva più compatibile con la *ratio legis* una interpretazione che continuasse ad affidare alla amministrazione un potere discrezionale di concessione dell’autorizzazione a tempo indeterminato ovvero a termine.

dire di “rodaggio” prima di consentire loro un ingresso *stabile* nel mercato.

Schema n. 1 - Procedura di iscrizione all'Albo unico delle Agenzie per il lavoro



La disciplina attuativa (art. 6, DM 31.12.2003) ha precisato la procedura amministrativa per la concessione a tempo indeterminato della autorizzazione², cui è seguita di recente l’emanazione della circ. n. 20/2006 del 14 luglio 2006. Si noti sin da subito che in tale ultimo documento è ribadito il termine perentorio di 30 gg. dalla scadenza della autorizzazione provvisoria per presentare l’istanza per quella a tempo indeterminato, pena l’immediata cancellazione dall’albo e la sottoposizione del soggetto, in caso di svolgimento della attività autorizzata successivamente al predetto periodo, alla disciplina sanzionatoria di cui all’art. 18 del Decreto.

Ai sensi del citato art. 6, il soggetto interessato è quindi tenuto a predisporre “una relazione analitica dell’attività svolta nel corso del biennio precedente, secondo apposito formulario predisposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali” ed a presentare “la documentazione idonea allo scopo”. A tale ultimo scopo ha provveduto la su citata circ. n. 20/2006, cui sono allegati 4 diversi moduli differenziati a seconda della tipologia di Agenzia (quello relativo alle Agenzie di somministrazione generaliste e specialiste è unificato). Scorrendo i dati e le

² Va precisato che in attesa del rilascio o del diniego dell’autorizzazione a tempo indeterminato, l’autorizzazione provvisoria si intende prorogata.

informazioni richieste da tali ultimi moduli non si notano, almeno dal punto di vista dei contenuti³, evidenti differenziazioni rispetto a quelli contemplati dalla istanza diretta ad ottenere la autorizzazione provvisoria, trattandosi per l’Agenzia, nella maggioranza dei casi, della necessità di confermare la permanenza dei requisiti patrimoniali, logistici e strutturali che hanno giustificato la concessione della primo titolo abilitativo.

Il più volte citato decreto ministeriale del dicembre 2003 ha stabilito che l’autorità concedente, sulla base della documentazione presentata, procederà tra l’altro alla verifica della prevalenza dell’oggetto sociale ed al controllo della “continuità” della attività per la quale è stata ottenuto il titolo abilitativo provvisorio. Alle sole Agenzie “generaliste” e per quelle di intermediazione è infatti richiesta l’indicazione della attività per la quale si è richiesta l’autorizzazione quale oggetto sociale “prevalente, anche se non esclusivo”⁴. È cioè richiesto – come ha precisato la prassi⁵ – che la somministrazione, ovvero l’intermediazione, costituiscano l’attività “predominante” dell’Agenzia. Tale predominanza si rileva pertanto un requisito squisitamente quantitativo che andrà valutato da parte dell’autorità concedente a consuntivo. Questa ultima, non solo al termine del periodo transitorio, ma anche ad ogni biennio successivo, una volta concessa l’autorizzazione a tempo indeterminato, dovrà verificare che: “l’attività oggetto di autorizzazione riguardi almeno il 50,1% delle attività dell’Agenzia svolte nell’arco dei ventiquattro mesi”. Pertanto, in tali occasioni, le Agenzie di somministrazione generaliste e quelle di intermediazione dovranno dimostrare, a livello aggregato e non di filiale⁶ e sulla base del fatturato relativo alle singole attività esercitate, che hanno orientato la propria attività economica prevalentemente verso quelle per le quali hanno ricevuto l’abilitazione pubblica.

Come accennato, l’autorità concedente, ma questa volta solo alla scadenza del primo biennio di rodaggio e con riguardo a tutte le tipologie di Agenzie, verificherà anche la serietà dell’impegno assunto dalle stesse, depurando il mercato dagli operatori che non abbiano garantito un esercizio continuativo della attività principale. Costituisce difatti causa di legittimo rifiuto della abilitazione a titolo definitivo il mancato svolgimento, ovvero quello “con carattere saltuario o intermittente”⁷, della attività, o delle attività, per le quali le Apl sono state direttamente autorizzate. Va infine sottolineato che alcuni dei soggetti ora presenti nell’albo informatico hanno goduto comunque del rilascio immediato della autorizzazione definitiva. In effetti, la decretazione ministeriale, in attuazione di una previsione contenuta nel Decreto (art. 86, 6° co.), ha previsto una peculiare “disciplina transitoria e di raccordo” a favore dei soggetti già autorizzati ai sensi della normativa previgente.

È stato così previsto che le preesistenti Agenzie di lavoro interinale e di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro già autorizzate a tempo indeterminato⁸, non erano tenute a superare

³ Non può non essere notato che, in contraddizione con la natura informatica dell’albo ed anche con quanto precisato dal DM 31.12.2003, il quale richiedeva che la stessa istanza fosse presentata mediante lettera raccomandata “corredata da un *floppy-disk* nel quale è riprodotta tutta la documentazione, non appare più richiesto l’invio della documentazione in formato elettronico.

⁴ Abbiamo parlato in proposito di una *temperata* polifunzionalità concessa a tali tipologie di Agenzie, tenute comunque ad assicurare la prevalenza della attività principale. Si veda Di Domenico, Marocco, 2005, 37.

⁵ Circ. Ministero del lavoro 25/2004, già citata.

⁶ Rimarrà pertanto possibile una specializzazione delle singole filiali a seconda della tipologia della attività esercitata, purché rimanga salvaguardata, nelle risultanze contabili, la prevalenza della attività per la quale si è ricevuta l’autorizzazione.

⁷ In proposito la Circ. n. 25/04 già citato ha precisato a titolo esemplificativo che costituisce una attività “occasionale e non abituale” quella “realizzata dunque per mezzo di atti singoli o, se anche non continuativi, comunque non caratterizzati da costante ripetitività (come nel caso di attività di carattere stagionale) e sistematicità”.

⁸ Tale possibilità non è invece prevista per i soggetti riconosciuti dalla riforma del 2000, vale a dire le Agenzie di

nuovamente un periodo di abilitazione temporaneo. Queste ultime, difatti, erano invece obbligate a richiedere, entro settembre del 2004, direttamente l'autorizzazione definitiva per lo svolgimento, rispettivamente, delle attività di somministrazione di lavoro ovvero di intermediazione, pena la “revoca di diritto” del titolo abilitativo di cui precedentemente beneficiavano⁹.

ricerca e selezione e quelle di *outplacement*. Queste ultime dovranno, difatti, necessariamente *transitare* per il biennio di regime provvisorio, anche se è loro riconosciuta la facoltà di richiedere l'iscrizione alla sezione III dell'albo e quindi di ottenere l'autorizzazione ad esercitare l'intermediazione nel suo complesso, tramite l'integrazione dei requisiti di capitale, di diffusione sul territorio e tecnici richiesti agli intermediari.

⁹ È stabilito che: “Decorso inutilmente detto termine le precedenti autorizzazioni sono revocate di diritto”.

II.2. IL PERCORSO METODOLOGICO DELL’INDAGINE: RIFLESSIONI SULLE MODALITÀ DI RILEVAZIONE ED IPOTESI DI MIGLIORABILITÀ

La seconda fase di monitoraggio sulle Agenzie per il lavoro è stata realizzata nel primo semestre del 2006¹⁰, avvalendosi, come per la precedente indagine, di questionari differenziati per tipologia di attività in base alla quale ciascuna di esse risulta iscritta all’Albo ministeriale: somministrazione, ricerca e selezione del personale, intermediazione, ricollocazione professionale¹¹. Si è ricorsi, analogamente alla prima fase del monitoraggio, alla metodologia *Cawi* (*Computer Assisted Web Interviewing*) che prevede l’autocompilazione via *web* del questionario da parte del referente contattato per *e-mail*. Una “fase pilota” finalizzata a testare lo strumento di rilevazione, avvalendosi della collaborazione di responsabili delle Associazioni di rappresentanza delle Agenzie coinvolte, ha consentito di rimodulare in modo opportuno i questionari avendo riguardo ad alcune specifiche esigenze differenziate per tipologia e agli aspetti tecnici di seguito evidenziati:

- controlli necessari a garantire l’“adeguatezza” (in termini di “coerenza”) e la “qualità” (in termini di “completezza”) dei dati forniti ed impostazione di “filtri”;
- esigenza di conciliare, in vista della programmazione informatizzata, le risposte non complete e quelle parziali con i valori *missing* (“mancate risposte”) per ciascuna delle previste disaggregazioni (sesso, età, regione, titolo di studio, inquadramento professionale, tipologia contrattuale, settore di attività).

L’*iter* metodologico percorso appare di per sé paradigmatico della complessità della rilevazione, nel corso della quale si è posta la necessità di sollecitare gli interlocutori non rispondenti, ricontatti telefonicamente a seguito di verifica di mancata compilazione, in alcuni casi, peraltro, dovuta a difficoltà di accesso al *link* ipertestuale, ad errori di cancellazione dell’*e-mail* segnalata come “indesiderata”, ad indicazioni incomplete dell’indirizzario informatico come ufficialmente disponibile. Le Agenzie contattate ed effettivamente raggiunte per la compilazione del questionario on line risultano distribuite come illustrato nella tab. II.1; nel complesso il gruppo di osservazione è costituito da 119 Agenzie che rappresentano una quota pari al 21,4% dell’universo delle Agenzie autorizzate

Nella prima fase dell’indagine, realizzata a febbraio del 2005, erano state intervistate 176 Agenzie su circa 442 autorizzate (39,8%). Nello specifico, il questionario era stato somministrato a 20 Agenzie di somministrazione generaliste, 153 Agenzie di ricerca e selezione del personale e 3 Agenzie di ricollocazione professionale.

Il più modesto riscontro della seconda fase di monitoraggio, rispetto alla prima, trova diverse possibili spiegazioni che si tenterà di argomentare di seguito. In primo luogo, va sottolineato che durante la rilevazione sono state molteplici le attività tese a monitorare l’andamento della stessa quali: rispondere alle richieste di chiarimento in merito alla compilazione dei questionari,

¹⁰ La prima fase dell’indagine era stata realizzata tra febbraio e marzo del 2005.

¹¹ Il *target* “Agenzie di intermediazione” è oggetto di analisi per singoli “studi di caso” nella sezione precedente, cui si rimanda.

sollecitare la partecipazione delle Agenzie che risultavano non aver ancora aperto il messaggio *e-mail* o compilato il questionario on line. In particolare, come già accennato nella parte introduttiva, si è scelto di ricorrere a *recall* telefonici mirati a ricontattare tutte le Agenzie che non avevano ancora completato con successo la compilazione del questionario; sono state ricontattate tutte le Agenzie che non risultavano aver attivato il *link* per la compilazione del questionario, verificando la correttezza degli indirizzi elettronici ed inviando nuovamente il messaggio ove ciò opportuno; sono state ricontattate anche tutte le Agenzie che avevano iniziato ma interrotto la compilazione, chiedendo spiegazioni e fornendo il supporto tecnico necessario per superare gli eventuali punti controversi. In ogni caso, si è costantemente risposto alle osservazioni e alle richieste di chiarimento, gestendo le singole problematiche o anomalie presentatesi nel corso della compilazione.

Nel corso delle attività condotte per l'indagine sono emerse alcune problematiche che vale la pena segnalare nell'ottica di un miglioramento delle prossime *wave* dell'indagine. In particolare:

- il questionario di rilevazione è stato generalmente piuttosto complesso; rispetto alla richiesta dettagliata di informazioni “*time consuming*” o di fronte alla scarsità di risorse interne (numero di addetti) da dedicare all'attività di compilazione, si è preferito non partecipare all'indagine; a tal proposito si è esplicitamente chiesto se la partecipazione fosse o meno obbligatoria: la mancanza di aspetti coercitivi/ sanzionatori normativamente previsti ha determinato un modesto ritorno;
- sebbene le Agenzie abbiano valutato positivamente la nuova versione del questionario, ritenuto più lineare e coerente rispetto a quello utilizzato nel 2005, la numerosità dei dati disaggregati richiesti ha sollecitato l'invio del questionario in formato *word* da compilare come “documento”: in tal modo sembra essere stata privilegiata una modalità meno immediata ma più “controllata” e dunque meno esposta ad errori e possibili incongruenze;
- la seconda fase dell'indagine è stata in alcuni casi avvertita come “mera ripetizione” della rilevazione condotta nel 2005, non percependo il valore aggiunto derivante dalla comparazione dei dati in serie storica;
- alcune delle Agenzie contattate hanno espresso il desiderio di una maggior partecipazione e di un maggior coinvolgimento in tutte le fasi del progetto, dalla redazione del questionario alla divulgazione dei risultati finali, manifestando così la volontà di sentirsi collaboratori attivi del Ministero e suoi Enti nell'ambito di uno scambio bi-direzionale, nel quale offrire tempo e disponibilità per la compilazione del questionario ed ottenere al contempo informazioni ed una visione più ampia del proprio settore di attività.

Tab. II.1 - Agenzie per il lavoro contattate e rispondenti per tipologia (valori assoluti e %)

	Contattate	Rispondenti	
		V. a.	%
Agenzia di somministrazione generaliste	67	9	13,4
Agenzia di ricerca e selezione	475	108	22,7
Agenzia di ricollocazione professionale	15	2	13,3
<i>Totale</i>	557	119	21,4

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.2.1 Un approfondimento sul trattamento delle “mancate risposte”

La questione non marginale delle “mancate risposte”, che si è posta con tutta evidenza nel corso della rilevazione sulle Agenzie per il lavoro, trova interessanti argomentazioni esplicative in letteratura statistica che sembra in questa sede opportuno ed utile richiamare, sempre nella prospettiva di rimodulare gli aspetti tecnici controversi dell’indagine in oggetto.

In effetti, una qualunque indagine statistica (campionaria o censuaria) comporta, di regola, un *errore di mancata osservazione*, scomponibile in¹²:

- *sottocopertura*, nel caso di incompletezza della base campionaria, ovvero alcune unità della popolazione non possono essere identificate ed intervistate;
- *mancata risposta*, che deriva dalla mancata osservazione delle variabili di interesse per alcune unità del campione selezionato o, più in generale, del gruppo di osservazione.

La mancata risposta può, a sua volta, essere di due tipi: (a) *mancata risposta totale*, nel caso in cui non sia osservata nessuna delle variabili di interesse; (b) *mancata risposta parziale*, nel caso in cui non vengano raccolte le informazioni per alcune delle variabili oggetto d’indagine.

È possibile classificare le principali ragioni della mancata risposta in (a) *mancato contatto*, (b) *rifiuto a rispondere* (c) *impossibilità a rispondere*.

Tra le ragioni di *mancato contatto*, si ricordano:

- *irreperibilità* di alcune unità selezionate nel gruppo di osservazione, dovuta, ad esempio, ad assenza nel periodo di svolgimento dell’indagine o ad inadeguatezza dei metodi di ricerca delle unità da intervistare (*tracking*);
- *imperfezioni della lista*, dovute, ad esempio, a ritardi nell’aggiornamento della stessa o ad errori negli indirizzi o nei numeri di telefono.
- Rientrano tra le motivazioni di *rifiuto* alla risposta:
- *costi di partecipazione eccessivi*, sia propriamente monetari (ad esempio le informazioni devono essere richieste al proprio commercialista), sia di altra natura (ad esempio i tempi di partecipazione all’indagine sono troppo lunghi o l’orario di svolgimento dell’indagine è poco indicato per quell’unità);
- *timore di violazione della propria privacy*, dovuta, ad esempio, alla natura dell’argomento investigato o alla paura dell’uso delle informazioni fornite a fini extra statistici (ad esempio controlli fiscali);
- *carezza di motivazioni*, causata, ad esempio, da un rifiuto a priori dell’indagine statistica come mezzo di raccolte di informazioni.

Infine, tra le cause più comuni dell’*impossibilità* o *incapacità* di risposta si ricordano la non conoscenza dell’argomento o il tipo di contabilità adottata, ad esempio, nel caso di indagini sulle imprese.

Gli effetti del fenomeno della mancata risposta sono sostanzialmente tre: aumento dei costi di rilevazione, aumento della varianza campionaria ed introduzione di una componente distorsiva nelle stime.

Tali “esternalità negative” della mancata risposta possono essere attenuate sia nella fase di progettazione dell’indagine sia, a posteriori, nella fase di costruzione delle stime, trattando opportunamente i dati rilevati sui soli rispondenti.

In entrambe le fasi gioca un ruolo cruciale *l’identificazione delle cause delle mancate risposte* (ad es. sovracopertura, rifiuto, inabilità, ecc.) Questa è necessaria per almeno due motivi. Il primo

¹² Cfr. Ballin M., Falorsi P. D., Falorsi S., Pallata A., 2000.

è quello che ciascuna tipologia di mancata risposta presuppone un trattamento differente (ad esempio l'irreperibilità va trattata in modo differente dal rifiuto a rispondere); il secondo motivo è connesso al fatto che, identificando correttamente le mancate risposte, è possibile progettare future indagini in modo da ottenere più alti tassi di risposta; se ad esempio, sono molto alti i tassi di mancata risposta per inabilità a rispondere, potrebbe essere necessario rivedere il questionario dell'indagine in modo da renderlo più comprensibile.

Naturalmente, per una corretta identificazione è necessario progettare la fase di rilevazione sul campo in modo da raccogliere tutte le informazioni utili in tal senso. Gli strumenti che si sono dimostrati efficaci nella fase di progettazione dell'indagine sono:

- la prevenzione della mancata risposta;
- l'uso di disegni di rilevazione che prevedono un ritorno sulle unità non rispondenti.

Gli strumenti utilizzabili nella fase di trattamento dei dati per la costruzione delle stime campionarie sono:

- modificazione dei pesi campionari dei rispondenti;
- metodo dell'imputazione.

L'obiettivo della prevenzione del “rifiuto a rispondere” in alcune indagini può essere perseguito impiegando congiuntamente tutte le tecniche in grado di limitare la pressione statistica sulle unità:

- l'utilizzo di dati amministrativi;
- il coordinamento temporale delle fasi di somministrazione dei questionari delle diverse indagini; l'armonizzazione delle definizioni adottate di popolazione oggetto d'indagine;
- l'impiego di metodi di selezione coordinata dei campioni;
- il preavviso, all'inizio dell'anno, di tutte le indagini in cui ciascuna unità verrà coinvolta.

Relativamente agli strumenti atti a ridurre la pressione statistica della singola indagine, si ricordano:

- l'uso di strategie campionarie basate su disegni di campionamento ottimi che facciano un uso intensivo di variabili ausiliarie;
- l'adozione di definizioni di unità statistica tali che facciano riconoscere ciascun elemento della popolazione come un elemento rilevante del fenomeno indagato;
- l'adozione di concetti e definizioni coerenti con quelli comunemente adottati dalle unità intervistate; l'adozione di questionari personalizzati (ad esempio, prestampando i dati raccolti con precedenti indagini sulla stessa unità);
- il ritorno di informazioni utili e facilmente accessibili alle unità rispondenti.

Tra le strategie d'indagine che mirano ad attenuare le conseguenze delle mancate risposte nella fase di rilevazione si ricordano quelle che prevedono ad esempio la conduzione di un'indagine sui non rispondenti, l'effettuazione dei solleciti alla risposta, la sostituzione delle unità non rispondenti.

La conduzione di un'indagine suppletiva sul campione dei non rispondenti permette l'eliminazione della distorsione causata dalla mancata risposta, a condizione che: (a) non vi sia, in questa seconda fase, caduta campionaria per mancata risposta; (b) sia stata correttamente individuata nel campione la popolazione dei non rispondenti. La procedura per l'effettuazione di questa seconda fase dell'indagine prevede: (i) l'individuazione delle unità campionarie appartenenti alla popolazione dei non rispondenti; (ii) la selezione di un campione causale tra queste unità; (iii) la rilevazione dei dati con tecniche differenti da quelle usate nella prima fase dell'indagine, in modo da garantire l'assenza di caduta campionaria; (iv) l'adozione di uno

stimatore, in cui il sottocampione delle unità rilevate nell’indagine suppletiva rappresenti anche la rimanente parte (non indagata) dei non rispondenti.

L’indagine suppletiva sulla popolazione dei non rispondenti non deve essere confusa con la tecnica della *sostituzione delle unità non rispondenti* che mira esclusivamente a far coincidere le dimensioni del campione selezionato e del campione osservato e quindi mira ad una sostanziale uguaglianza tra le varianze attese definite in fase progettuale e quelle ottenute al termine della rilevazione. Nella fase di presentazione dei risultati dell’indagine dovrebbe essere buona norma pubblicare, insieme agli errori di campionamento, anche alcune misure degli errori non campionari. Relativamente alle mancate risposte tali misure possono assumere un duplice aspetto:

- *indici descrittivi della qualità del processo;*
- *indici che misurano la distorsione.* Gli indici in oggetto sono costruiti ponendo a confronto i valori conosciuti di alcuni parametri della popolazione con le corrispondenti stime ottenute con i pesi diretti.

La combinazione degli aspetti sopra illustrati, di ordine più o meno tecnico, determina l’esigenza di limitare il *bias* che ne deriva, lasciando un ampio spazio di riflessione sulla possibilità di contenere i margini di errori ed aumentare l’affidabilità dell’indagine, utilizzando strumenti e tecniche più congrue ed efficaci a raggiungere gli interlocutori, in ciò auspicabilmente supportati dalla disponibilità degli stessi quale *condicio sine qua non*.

NOTA DI CARATTERE GENERALE

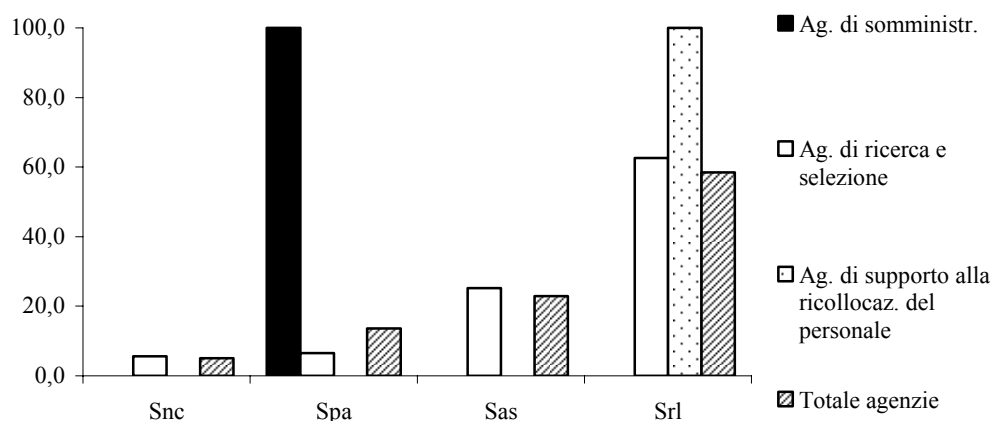
La discrepanza riscontrabile tra il totale generale e le somme dei valori riferiti alle singole specifiche (tabb. II.6, II.9, II.13, II.14, II.19, II.20; dalle tabb. II.20 a II.28, II.31, II.33, II.34, II.36 e II.37), è addebitabile alle “mancate risposte”.

II.3. IL MERCATO DELLE AGENZIE: STRUTTURA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ASPETTI LOCALIZZATIVI

II.3.1 Numerosità, forma giuridica e trasformazioni societarie *ante e post* Riforma

Sotto il profilo della struttura giuridica, dall'indagine emerge come la forma societaria prevalente per le Apl rispondenti nel complesso sia quella della Società a responsabilità limitata, mentre in particolare la totalità delle Agenzie di somministrazione rispondenti assume la forma di Spa; ciò pare testimoniare il profilo medio-grande, presumibilmente legato alla (potenziale) polifunzionalità che le caratterizza e all'articolazione delle funzioni da esse espletate. Peraltro altre indagini specificatamente rivolte a tale settore (Consiglio, Moschera, 2006, 141) sottolineano come la precedente tendenza ad assumere tale forma giuridica si è attenuata relativamente alle Agenzie di somministrazione che hanno fatto ingresso nel mercato tra il 2004-2005: solo il 58% delle nuove 12 Agenzie si è organizzata in società per azioni, 4 invece in società a responsabilità limitata e una in forma di cooperativa. Per il complesso delle Agenzie intervistate dall'Isfol, tra il 2005 e il 2006, risulta, comunque, aumentata la quota di Srl. e di Snc, diminuita, invece, la percentuale di Sas e di Spa (fig. II.1).

Fig. II.1 - Forma giuridica delle Agenzie per il lavoro (valori %)

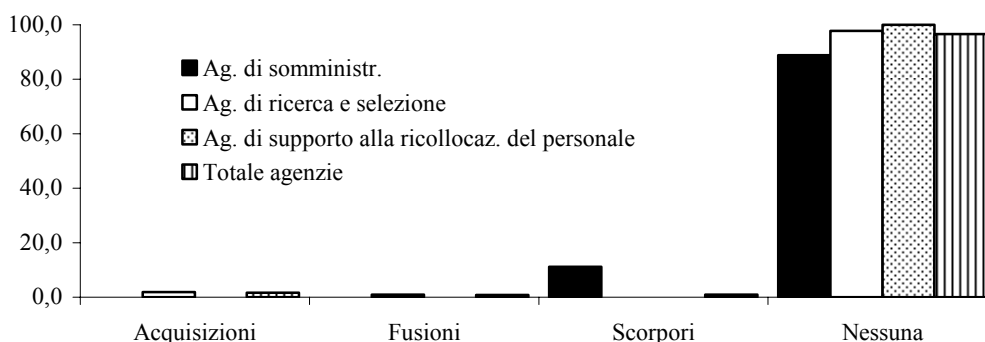


Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Può essere utile richiamare l'attenzione sul dato relativo all'iscrizione ad associazioni di rappresentanza: sulle nove generaliste, quattro hanno dichiarato di essere iscritte a Confinterim, tre ad Ailt, una all'Apla; per quanto riguarda le altre due tipologie di Agenzie, circa il 40% delle Agenzie di ricerca e selezione risulta iscritte ad Assores, mentre entrambe le Agenzie di ricollocazione all'Aiso. Sul totale delle Agenzie intervistate circa il 97% dichiara di non avere effettuato

trasformazioni societarie a seguito della Riforma, dato peraltro confermato dall’analisi di dettaglio delle singole tipologie di Agenzie, ed in linea con quanto riscontrato nella rilevazione dell’anno precedente (fig. II.2).

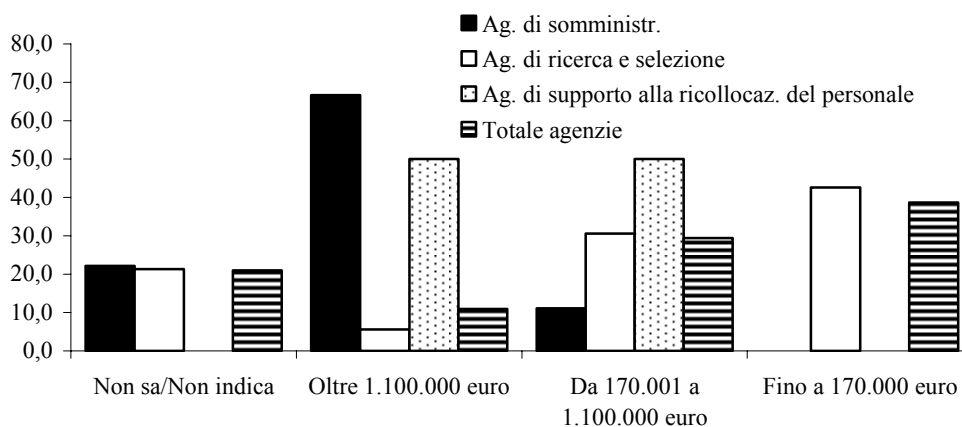
Fig. II.2 - Trasformazioni societarie societarie post Riforma (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Analizzando il profilo del fatturato (fig. II.3) ed interpretandolo in termini di dimensioni aziendali, emerge anche quest’anno come il mercato delle Apl sia prevalentemente costituito, ad eccezione delle generaliste, da piccole e medie aziende.

Fig. II.3 - Distribuzione delle Agenzie secondo il fatturato (valori %)



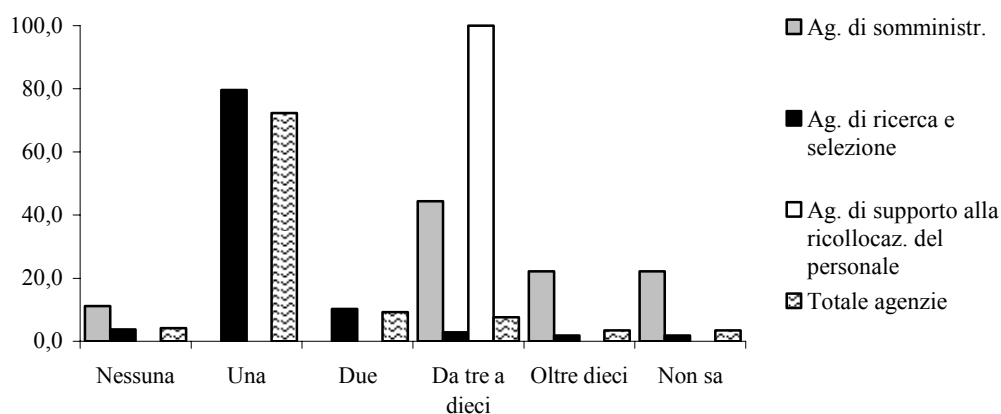
Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.3.2 Distribuzione geografica e articolazione delle unità sul territorio. I parametri della localizzazione

Se prima dell’entrata in vigore del Decreto il 72% delle Apl intervistate ha dichiarato di avere una sola sede (fig. II.4), al tempo dell’intervista le unità organizzative attive risultano aumentate

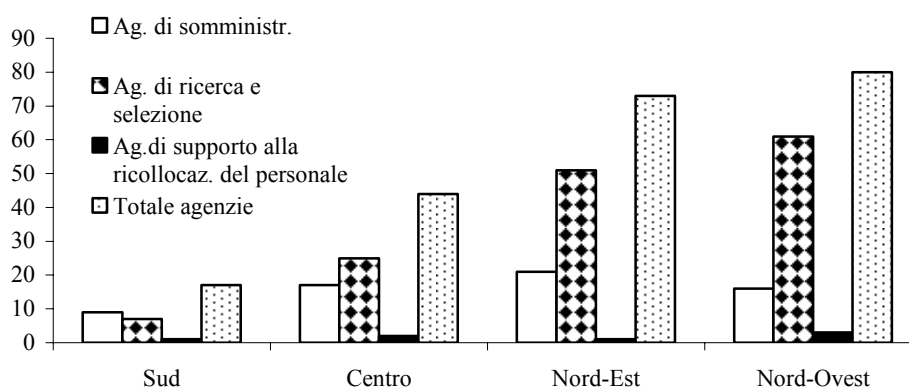
e distribuite geograficamente come illustrato nella fig. II.5. La distribuzione territoriale delle unità organizzative (fig. II.6) non pare mostrare differenze degne di rilievo rispetto a quanto riscontrato nel corso del 2005, con ciò confermando le considerazioni addotte nel paragrafo introduttivo in relazione alle scelte strategiche di *marketing* localizzativo, che caratterizzano il sistema privato orientato a servire la dinamica della domanda di lavoro. In particolare, interrogate sui criteri di scelta della localizzazione delle sedi/filiali sul territorio, più della metà delle Agenzie (57,5%) individua come motivazione principale quella legata alla “concentrazione delle attività produttive” (fig. II.7).

Fig. II.4 - Numerosità delle unità organizzative attive ante Riforma (valori %)



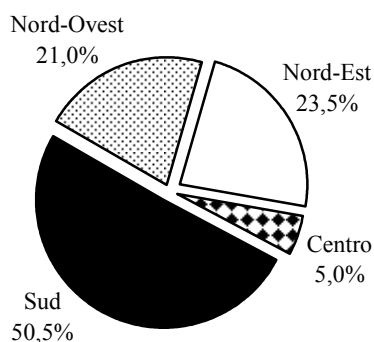
Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.5 - Distribuzione territoriale delle unità organizzative (valori assoluti)



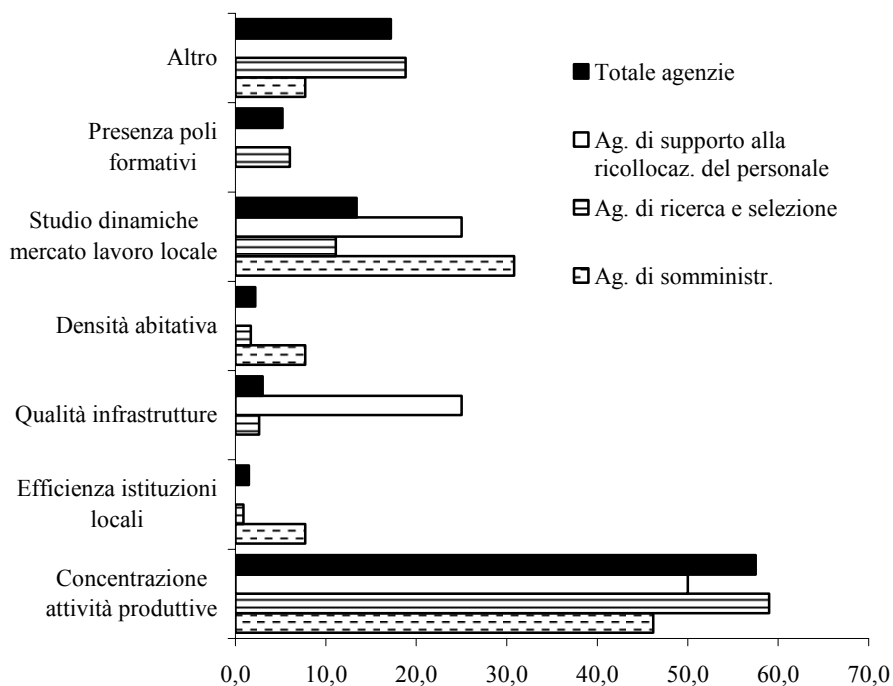
Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.6 - Distribuzione geografica delle Agenzie (su base Apl= 119)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.7 - Criteri di scelta della localizzazione delle sedi/filiali sul territorio (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

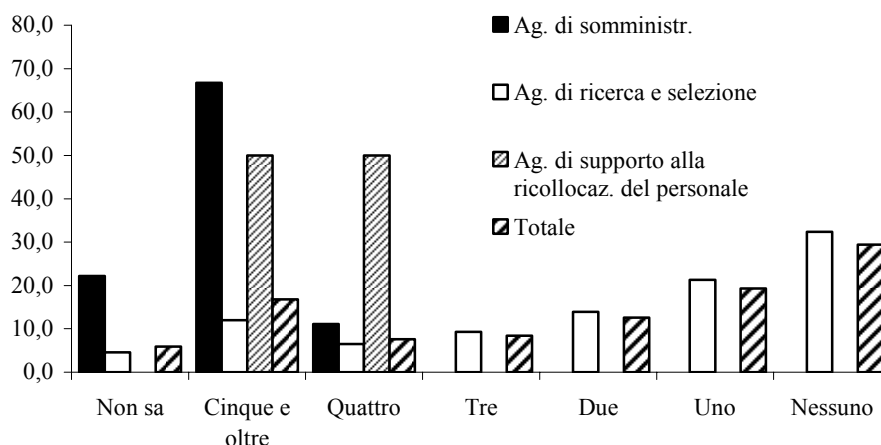
II.3.3 Le risorse umane: la numerosità e la distribuzione del personale per sedi principali e filiali

Per quanto concerne la distribuzione delle risorse umane (fig. II.8) si evidenzia una prevalenza di Agenzie di piccole dimensioni, con l'usuale eccezione riferita alle Agenzie di somministrazione¹³ e con la peculiarità del dato relativo a quelle di *outplacement* su cui pesa la

¹³ Consiglio S., Moschera M., 2006, 153 in proposito rilevano come le Agenzie di somministrazione nel complesso hanno raggiunto circa 8.500 dipendenti. Sebbene si sia registrato un *trend* di crescita, pari al 10%, rispetto al

presenza di due Agenzie di dimensioni medio-grandi.

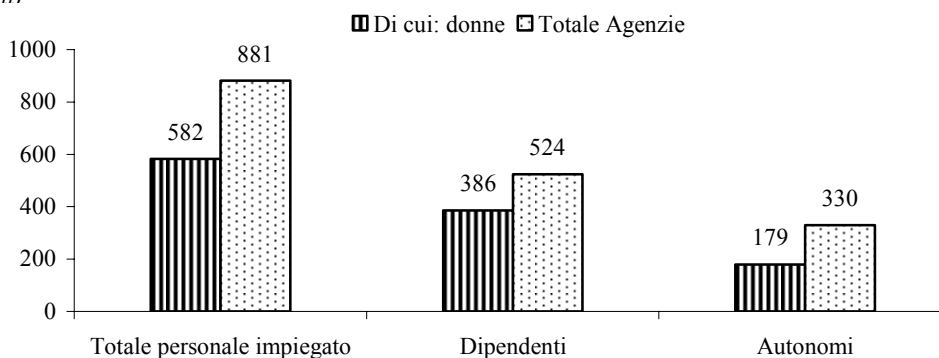
Fig. II.8 - Numero di dipendenti presso le sedi centrali delle Agenzie (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

In termini comparativi rispetto al 2005, risultano aumentate le Agenzie di piccola dimensione (nessuno o 1 dipendente) e quelle di dimensioni maggiori (4 o più dipendenti); sono invece diminuite le strutture in cui vi sono 2 o 3 dipendenti. Ha, inoltre, subito un incremento, nell'arco di tempo considerato, la quota femminile rispetto alla componente maschile del personale: se nel 2005 il 66,1% del personale era costituito da donne, al momento dell'ultima rilevazione tale quota risultava pari al 76,5%. La fig. II.9 si illustra la composizione del personale (dipendente e autonomo) presso le sedi principali delle Agenzie per il totale delle Agenzie; tale variabile è illustrata per diverse tipologie di Apl, rilevando anche la disaggregazione di genere, nelle figg. II.10, II.11 e II.12.

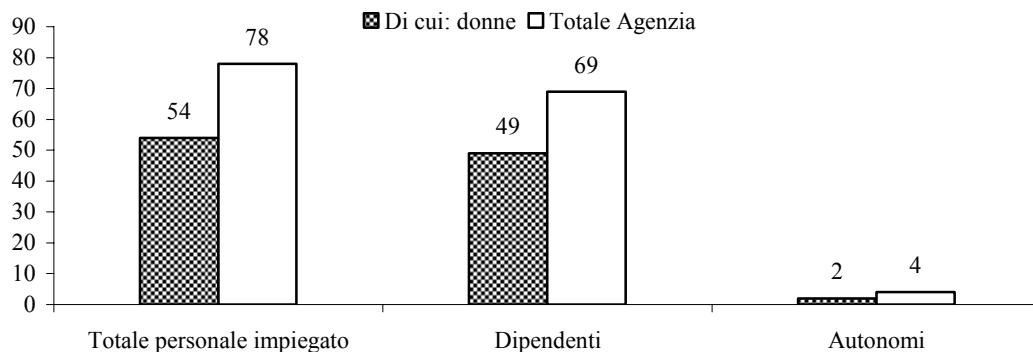
Fig. II.9 - Personale dipendente e autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie (totale Apl, valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

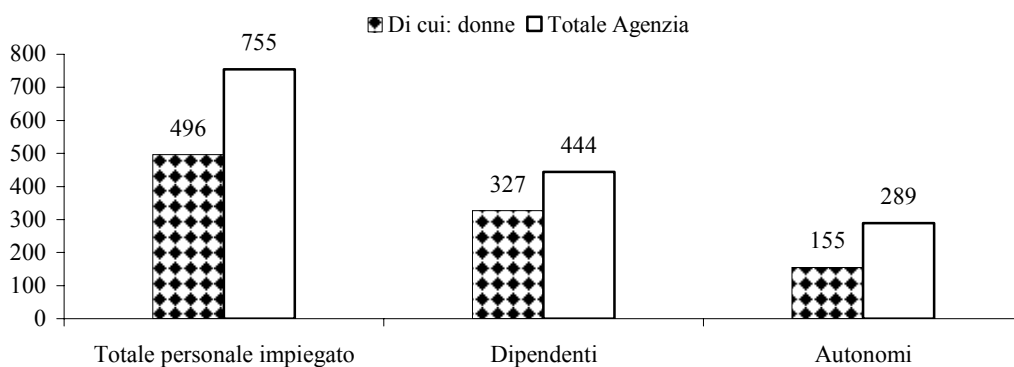
precedente anno, gli stessi AA. sottolineano che il numero dei dipendenti è cresciuto a tassi progressivamente calanti.

Fig. II.10 - Personale dipendente e autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie di somministrazione generaliste (valori assoluti)



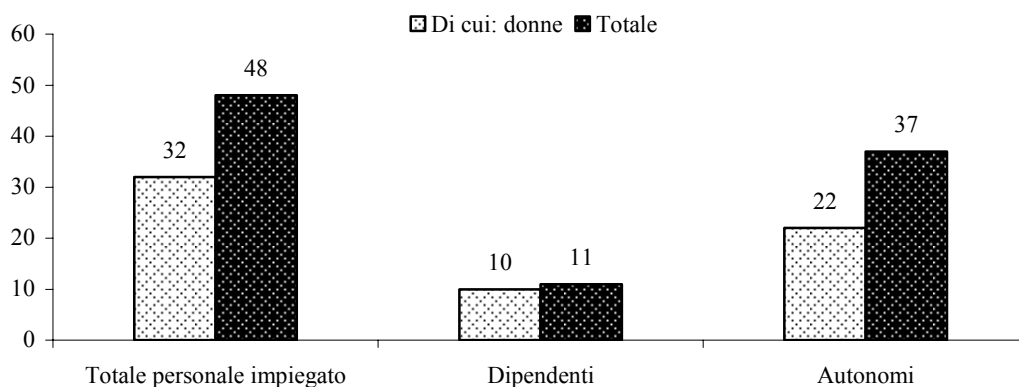
Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.11 - Personale dipendente e autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie di ricerca e selezione (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

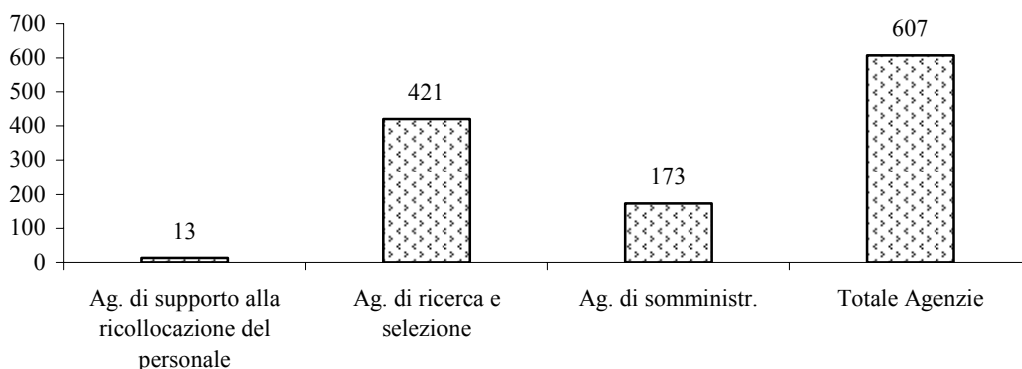
Fig. II.12 - Personale dipendente e autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie di ricollocazione del personale (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

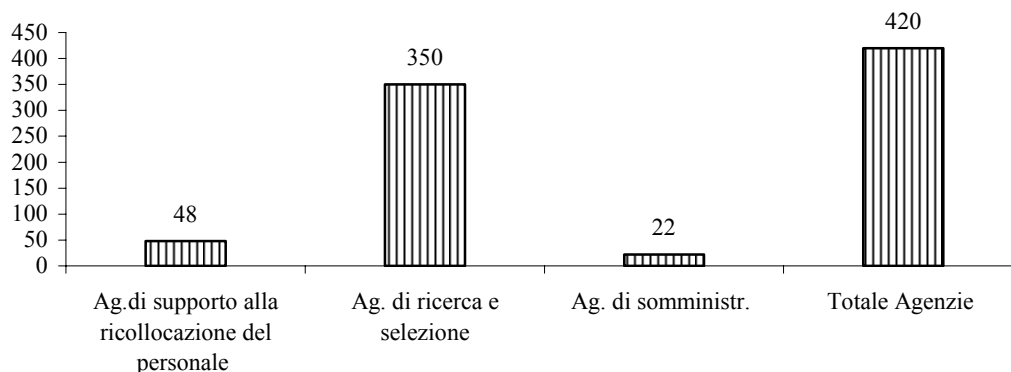
Nella fig. II.13 si riporta il numero di dipendenti impiegati presso le unità organizzative, a livello di tipologia di Agenzia e per il totale delle Agenzie, mentre la fig. II.14 illustra il numero di autonomi impiegati presso le unità organizzative, per singola tipologia di Agenzia e per l’universo.

Fig. II.13 - Personale dipendente impiegato presso le sedi principali delle Agenzie (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.14 - Personale autonomo impiegato presso le sedi principali delle Agenzie (valori assoluti)

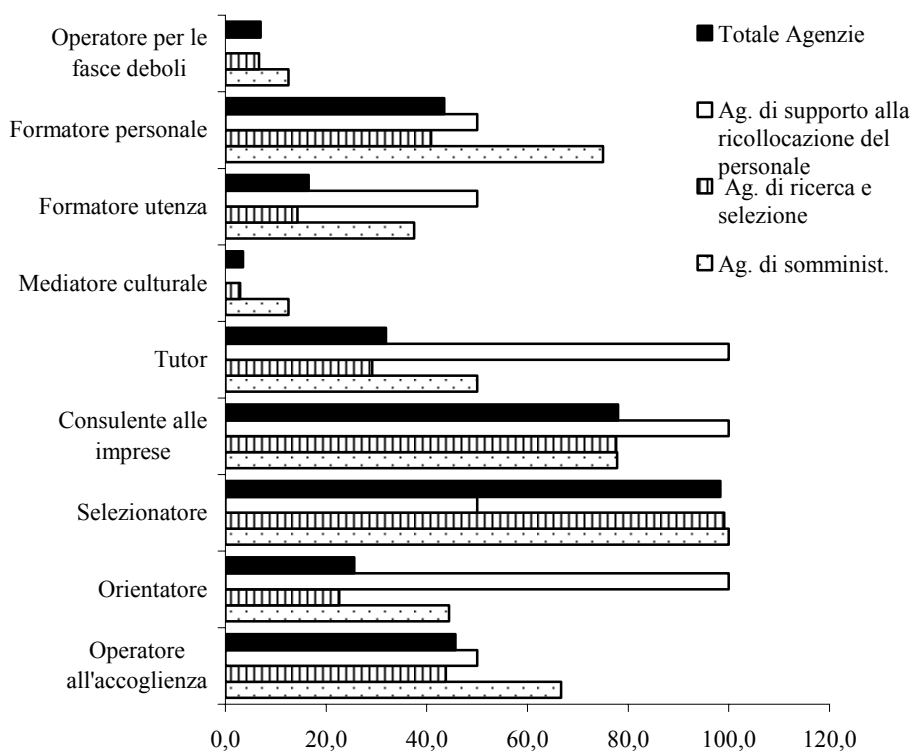


Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.3.3.1 Figure e qualifiche

In coda alla “risorse umane”, gli intervistati hanno indicato le “figure professionali” presenti nelle unità organizzative: quelle maggiormente diffuse riguardano il “selezionatore” e il “consulente alle imprese”, mentre i profili del “mediatore culturale”, “operatore per le fasce deboli”, “formatore” ed “orientatore” risultano poco rappresentati (fig. II.15). Ciò pare confermare la tendenza, già rilevata sotto il profilo funzionale, che vede il sistema privato maggiormente orientato alla domanda di lavoro piuttosto che all’offerta, servita prevalentemente dal pubblico per ragioni di ordine sociale, oltre che di *mission* politico-istituzionale.

Fig. II.15 - Figure professionali presenti nelle unità organizzative (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Box 2 - Un'analisi qualitativa dei profili professionali presso le Agenzie

Un'indagine realizzata nel corso del 2005 dall'Isfol sui profili professionali rinvenibili all'interno delle strutture pubbliche e private che erogano servizi al lavoro (Bonanni, 2006) consente alcune considerazioni sulla "struttura" degli operatori delle Agenzie per il lavoro; il personale contempla, in via generale, quattro figure chiave:

- il Capo filiale;
- il Funzionario commerciale;
- l'Addetto alla selezione;
- l'Addetto amministrativo.

Di seguito, tali professionalità verranno analizzate prendendo in considerazione una serie di caratteristiche socio-professionali attinenti alle: attività; competenze; responsabilità; percorsi professionali e formazione ricevuta. Il *Capo filiale* gestisce e coordina in generale le attività della filiale, con particolare attenzione al rapporto con le imprese clienti che richiedono personale, alla corrispondenza con le altre filiali, ma soprattutto garantisce la efficace relazione professionale tra le altre principali tipologie professionali presenti generalmente all'interno delle Agenzie e cioè, il *Responsabile della selezione*, l'*Addetto amministrativo* e il *Funzionario commerciale*. Sotto il profilo delle competenze necessarie a svolgere tali funzioni, risulta indispensabile possedere un'approfondita conoscenza della normativa relativa al mondo

del lavoro. Dovendo saper gestire tutta una serie di significative relazioni con svariati attori delle organizzazioni con cui entra in contatto, è importante acquisire alcune fondamentali competenze trasversali quali: buone capacità di ascolto e mediazione, *problem solving*, rafforzamento dello spirito di squadra e di coesione (*leadership*). È, inoltre, fondamentale saper fronteggiare le emergenze, cogliendo tempestivamente i mutamenti che si verificano nel mercato del lavoro locale di riferimento. L’accesso al ruolo di Capo filiale non è disciplinato dalla legge; la candidatura spontanea seguita da un processo di selezione è la “pista” normalmente più seguita per il reclutamento di tale figura professionale. Il candidato che viene ritenuto all’altezza del ruolo, viene poi assunto per chiamata diretta; è indispensabile però notare che il percorso che porta alla titolarità di Capo filiale è normalmente più lungo di quello che fornisce l’accesso alle altre tre professionalità, essendo indispensabile la maturazione di un’esperienza pluriennale presso l’Agenzia dove successivamente verrà assunta tale mansione. La seconda professionalità presa in considerazione, è quella del “*Selezionatore*”; si tratta sicuramente della figura più importante all’interno delle Apl ed è quella maggiormente rappresentativa e conosciuta al suo esterno. La funzione della selezione espletata da tale figura si declina sia sul versante *ex ante* nel processo di preselezione (*screening dei curricula*), sia nei colloqui di selezione veri e propri (in cui si identificano i candidati, la “rosa” che verrà selezionata dalla linea aziendale sulla base della valutazione di capacità più propriamente tecnico-specialistico), che *ex post*, fase in cui il *Selezionatore* verifica insieme al *Responsabile commerciale* le specifiche sulla corrispondenza avvenuta tra i profili dei candidati scelti e il profilo del lavoro (*job profile*) concordato tra l’azienda cliente e il *Funzionario commerciale* stesso. Le dimensioni indagate dal *Selezionatore* attengono alla “trasversalità” delle capacità del candidato (“saper lavorare in gruppo”, *leadership*”, *problem solving* e “comportamento assertivo”); infatti, tale figura è spesso uno psicologo del lavoro e considera cruciale la valutazione di atteggiamenti e doti relazionali degli aspiranti, demandando invece alla “linea” aziendale la valutazione delle abilità più propriamente tecniche attinenti alla posizione professionale specifica di cui l’azienda richiede all’Agenzia la sua copertura. La natura dell’operato del *Selezionatore* all’interno delle Apl fa sì che le competenze possedute attengano soprattutto al campo delle tecniche della comunicazione e della consulenza ed al *counselling*. Dovrebbero inoltre emergere alcune “meta-qualità” personali, quali l’intuizione, la capacità di ascolto, la comprensione delle motivazioni e delle attitudini del candidato. Del resto, la stessa normativa¹⁴ nell’identificare il personale “qualificato”, che deve essere necessariamente presente nelle filiali, prende in espressa considerazione, tra l’altro, i soggetti laureati in psicologia. È comunque necessario, anche per chi non possiede la laurea in psicologia del lavoro, essere laureati in discipline umanistiche, preferibilmente seguita da un *master* in gestione delle risorse umane e da un tirocinio formativo presso un Agenzia. L’ingresso del personale in Agenzia avviene prevalentemente mediante *candidatura spontanea*, seguita, appunto, da uno *stage* formativo, da un rapporto di lavoro a termine e, se sussistono i requisiti, da un rapporto di lavoro a tempo. Le principali attività svolte dal *Funzionario commerciale* si rivolgono allo sviluppo di nuova potenziale clientela e alla gestione di quella già esistente. Il cliente è chiaramente l’azienda che richiede alla Agenzia di reperire personale per il suo organico; i rapporti tra i due soggetti avvengono normalmente tramite contatti diretti (appuntamenti *vis a vis* con la potenziale impresa committente), o

¹⁴ Il DM 6 maggio 2004 citato, così come specificato dalla Circ. n. 30/2004.

indiretti (via telefono, *mail* e altri strumenti di *telemarketing*). Per la clientela già acquisita tale figura svolge attività concernenti la presentazione di nuovi servizi offerti dalla Agenzia o la proposta di adeguamento delle relazioni commerciali e negoziali tra le parti. Il compito più importante rimane comunque quello consistente nella definizione del *job profile*, cioè elaborare, insieme al *management* dell'azienda cliente, la formulazione delle caratteristiche di ruolo corrispondenti alla posizione vacante, in base al quale verrà costruito, in un secondo tempo, il profilo del candidato ideale da parte del *Selezionatore*. Va da sé che la figura professionale con cui il *Funzionario commerciale* entra maggiormente in contatto sia soprattutto quella del *Selezionatore*. La conoscenza della normativa del lavoro e del mercato locale e la sua conseguente efficace illustrazione alle imprese rappresentano i due campi del “sapere” e del “saper fare” assolutamente indispensabili per questa figura professionale. Gli atteggiamenti personali (saper essere) maggiormente premianti risiedono in una buona capacità di organizzazione, sia nel gruppo di lavoro, che individualmente nella gestione delle proprie attività del quotidiano; bisogna, inoltre, essere creativi, disponibili e puntuali. Anche in questo caso, non esistono dei criteri assoluti e dei requisiti ufficiali che fissano l'accesso e il percorso professionale del *Funzionario commerciale* all'interno delle Apl; generalmente, i candidati accedono a questa professione, presso le Agenzie, tramite la candidatura spontanea e, una volta effettuate tutte le verifiche del caso, si verifica la conseguente chiamata diretta. La laurea in discipline umanistiche ed economiche e un *master/tirocinio* formativo presso un'Agenzia rappresentano i canali privilegiati per accedere a questo dinamico ruolo. Le mansioni principali dell'*Addetto alla amministrazione* sono di natura, appunto, burocratica/amministrativa; tale figura ha infatti il compito di gestire le diverse relazioni negoziali tra l'Agenzia il lavoratore e l'impresa committente, occupandosi, di conseguenza, anche delle buste paga e del trattamento previdenziale. Per le attività che egli svolge, si trova a collaborare frequentemente soprattutto col *Capo filiale* e col *Responsabile commerciale*, i quali, proprio per il carattere ibrido del profilo in questione, si trovano molte volte a ricoprire tale ruolo. Anche in questo caso, la conoscenza della normativa che riguarda il mercato del lavoro, con *focus* specifico alle diverse tipologie contrattuali di lavoro, inclusi gli obblighi previdenziali e assicurativi, si rende estremamente necessaria, come è di cruciale importanza la conoscenza delle tecniche di contabilità per la determinazione delle buste paga. Proprio per la specificità che tale ruolo porta in sé, non si può parlare di percorsi di accesso univoci, infatti, spesso il ruolo in oggetto è ricoperto da un *Selezionatore* o da un *Funzionario commerciale*. L'accesso alla Agenzia, anche in questo caso, avviene con le stesse modalità viste per le altre tre precedenti figura già analizzate, e cioè tramite candidatura spontanea. Va sottolineato, per concludere, l'affidamento che svariate Agenzie effettuano, per questo ruolo, a consulenti esterni, o, come già affermato, sia spesso il *Selezionatore* o in *Responsabile commerciale* a occuparsi di tali attività nei tempi residui del loro lavoro; ciò sembra spiegare il fatto che in molte Agenzie non sia presente la figura dell'“addetto amministrativo” *tout court*. Nello studio comparato sui profili professionali degli operatori delle Apl e dei Centri per l'impiego, è emerso come le differenze tra i due sistemi (pubblico e privato) riguardino sostanzialmente gli obiettivi e i contenuti del servizio reso, l'atteggiamento delle due categorie di operatori e le tipologie contrattuali. È indubbio che le aree di competenza degli operatori dei Servizi pubblici per l'impiego abbiano avuto, nel periodo post-riforma, un enorme allargamento sul fronte delle prassi operative e delle metodologie. Tutto ciò è stato accompagnato da un cambiamento radicale dell'intero sistema delle politiche del lavoro: da passive ad attive, orientate alla piena

soddisfazione delle esigenze dell'utente che a tali servizi si rivolge, sia esso un individuo o una azienda. Il vero *core* del Cpi è spesso rappresentato dal rafforzamento dell'“occupabilità” di chi cerca lavoro: il servizio pubblico tende in maniera predominante a potenziare le risorse, anche quelle (motivazioni, attitudini, capacità, conoscenze) spendibili generalmente su più posizioni lavorative. Nelle Agenzie per il lavoro è l'azienda che, pagando il servizio, rappresenta il suo vero “portafoglio clienti” e reale centro di interesse. L'analisi e la valutazione delle capacità dell'individuo in cerca di lavoro si concentra dunque solo sulla/e singola/e posizione/i vacante/i dell'azienda che si è rivolta a quella determinata Agenzia. Va da sé che il professionista della selezione assuma un ruolo più cruciale nella filiera dei Servizi delle Apl; sta infatti a tale ruolo la ricerca dei profili più idonei al *Job Profile* determinato dall'azienda cliente. Nei Spi, per i motivi sovraccitati, è l'Orientamento, con le sue varie declinazioni previste dalla normativa sull'Accreditamento delle sedi formative ed orientative¹⁵ (accoglienza e informazione orientativa, formazione orientativa, consulenza orientativa, *counseling* e bilancio di competenze), a rappresentare il servizio più strategico. La Preselezione, in questo contesto, non risulta prioritaria rispetto all'Orientamento proprio perché la domanda aziendale al Cpi (tra l'altro gratuita) non è considerata l'*input* principale come nel caso delle Apl dove, per contro, l'Orientamento, oltre a non prevedere delle professionalità specifiche, è considerato come un'attività “secondaria” e, proprio per la differente *mission*, un tempo eccessivo dedicato dal Selezionatore a questa funzione *non sarebbe considerato congruente con il compito di servire un sempre più alto numero di imprese*. Per quanto concerne gli aspetti relativi all'*atteggiamento*, si evince un profilo più “dinamico” per gli operatori delle Apl, fortemente motivati, preparati e orientati al cliente (lavoratore, ma soprattutto azienda); infatti la logica predominante del *management* delle Agenzie è quella del risultato concreto. Soddisfare un sempre più alto numero di utenti e di aziende significa mantenersi su livelli di mercato eccellenti, entrare “empaticamente” nelle difficoltà psicologiche dell'inoccupato vuol dire sforzarsi di trovare soluzioni idonee alla risoluzione dei suoi problemi. L'elevata competenza, accompagnata a un forte spirito di gruppo e a una bassa “direttività” gerarchica fa dell'operatore delle Apl un professionista generalmente competente e flessibile. D'altronde, uno dei motivi che possono spiegare lo sviluppo di tali caratteristiche di ruolo risiede nella scelta “volontaria” di tale percorso professionale, infatti tale scelta si situa generalmente all'inizio del ciclo di vita di un individuo, collocandosi in un processo di avanzamento e di crescita, proprio perché proveniente da una decisione autonoma e personale. Non va sottovalutata, inoltre, l'importanza assunta da una struttura organizzativa generalmente semplice e informale (solo tre, massimo quattro profili presenti per ogni Apl), che tende a favorire una sostanziale facilità nei rapporti interpersonali e nelle procedure, agevolando lo sviluppo di quegli aspetti di professionalità sopra accennati. A riguardo, gli operatori dei Cpi vivono situazioni sostanzialmente diverse. Se da una parte la riforma ha portato a una sostanziale ri-motivazione del personale (i ruoli o le posizioni trasformati da “amministrativi” a “professionali”) e a uno sviluppo di capacità orientate alla soddisfazione delle esigenze degli utenti (specialmente delle singole persone in cerca di lavoro), alcune “intelaiature burocratiche e amministrative”, insieme a una proliferazione, forse per certi versi eccessiva, di figure professionali previste per ogni singolo Centro (ognuna corrispondente a ciascun singolo servizio), tendono a ridurre o a rallentare i percorsi di crescita

¹⁵ DM 25 maggio 2001, n. 166.

professionale e di avanzamento di carriera. Bisogna, però, riconoscere a riguardo, come il ruolo degli operatori pubblici risulti in generale più complesso del semplice *matching* tra domanda e offerta di lavoro; l’obiettivo finale, infatti, è quello di rendere operativi gli interventi più idonei a garantire ai cittadini un potenziamento della loro occupabilità, più che ad assicurare, “sempre e comunque”, un loro rapido inserimento lavorativo. Interessante è, infine, osservare *la natura dei contratti* che sono generalmente a tempo indeterminato per gli operatori delle Apl (dopo un periodo di “prova” che normalmente si traduce in *stage* e tirocini), mentre nel caso dei Spi, accanto ad una larga maggioranza di dipendenti pubblici, le recenti assunzioni non avvenute per via concorsuale, sono soprattutto contratti di collaborazione o consulenza. Tale dinamica coinvolge soprattutto il profilo dell’*Orientatore*.

II.4. FUNZIONI E VOLUMI DI ATTIVITÀ

Riguardo alle funzioni che le Apl dichiarano di espletare (tab. II.2), rispetto al 2005 risulta aumentata, per tutte le attività considerate, la percentuale di Agenzie di somministrazione polifunzionali: circa il 90% delle generaliste svolge anche attività di ricerca e selezione (a fronte del 60% rilevato nel 2005) e la quota di quelle che si occupano di *outplacement* e di intermediazione risulta pressoché raddoppiata nel corso dell'ultimo anno; quest'ultimo aspetto riguarda anche per le Agenzie di ricerca e selezione.

Tab. II.2 - Attività svolte dalle Apl per tipologia di Agenzia (valori %)

	Tipologia di aziende		
	Ag. di somministr. generaliste	Ag. di ricerca e selezione	Ag. di ricollocazione professionale
Base:	9	108	2
Ricerca e Selezione	88,9	100,0	-
Somministrazione di lavoro a t. determinato	100,0	-	-
Staff leasing	55,6	2,8	-
Outplacement	44,4	6,5	100,0
Intermediazione	55,6	13,0	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

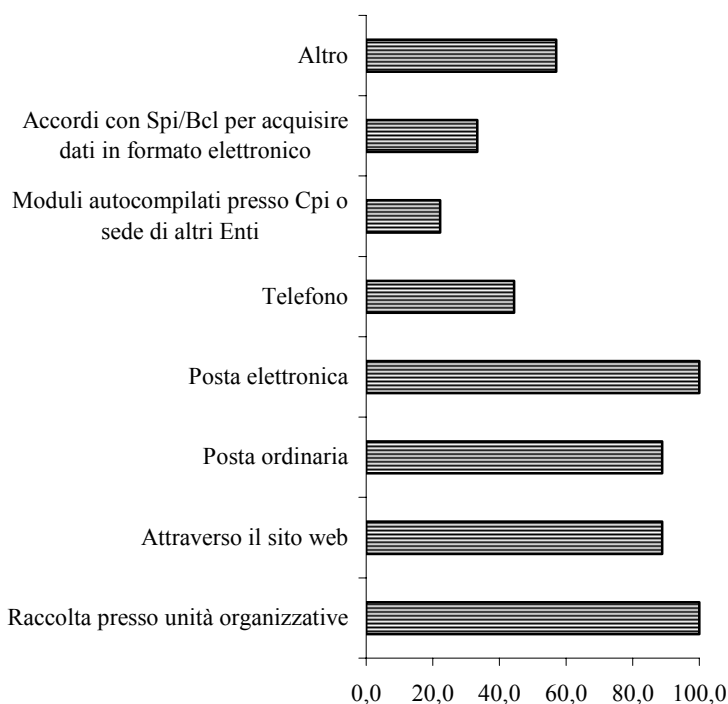
II.4.1 L'attività di somministrazione di lavoro: la gestione dei *curricula vitae*

La gestione dei *curricula vitae* da parte delle Agenzie di somministrazione prevede la raccolta degli stessi prevalentemente presso le unità organizzative e mediante posta elettronica; tali modalità sono affiancate, in via secondaria, dalla posta ordinaria e dal mezzo *web* (fig. II.16).

Agli operatori delle Agenzie che dichiarano di svolgere, oltre alla somministrazione a tempo determinato, anche attività di *staff leasing* e/o intermediazione è stato domandato se ciò implicasse la creazione di *database* appositi e distinti per singola attività: nel 20% dei casi si è risposto in maniera affermativa. Le classi di età che hanno inviato più *curricula* ai fini della somministrazione riguardano i più giovani, fino ai 29 anni, senza differenze di rilievo rispetto alla disaggregazione di genere (fig. II.17).

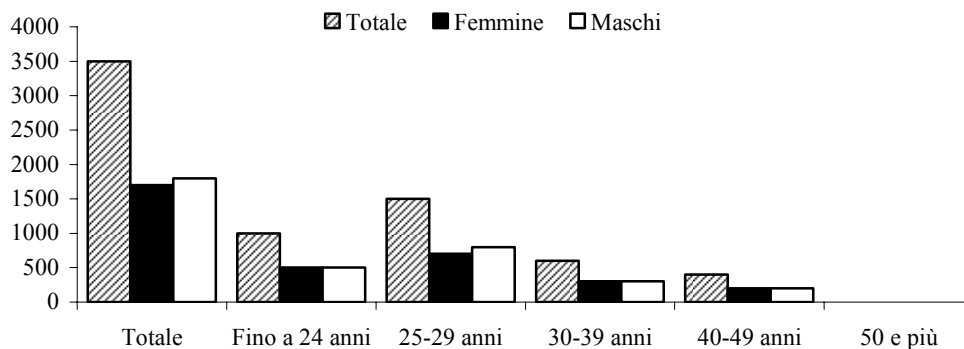
Con riferimento al titolo di studio dei candidati, più numerose risultano le candidature provenienti da soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, seguiti da coloro che hanno conseguito la licenza media. Per il titolo di studio emergono peraltro differenziali legati al sesso: il 60% dei *curricula* di individui in possesso di una laurea quadriennale o superiore sono inviati da donne (fig. II.18). Il dettaglio di genere rispetto al numero di CV raccolti per regione di residenza dei candidati nel I semestre 2005 è illustrato nella tab. II.3.

Fig. II.16 - Modalità di raccolta dei CV presso le Agenzie generaliste (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.17 - Numero CV raccolti per classi di età e sesso dei candidati - I semestre 2005 (valori assoluti)

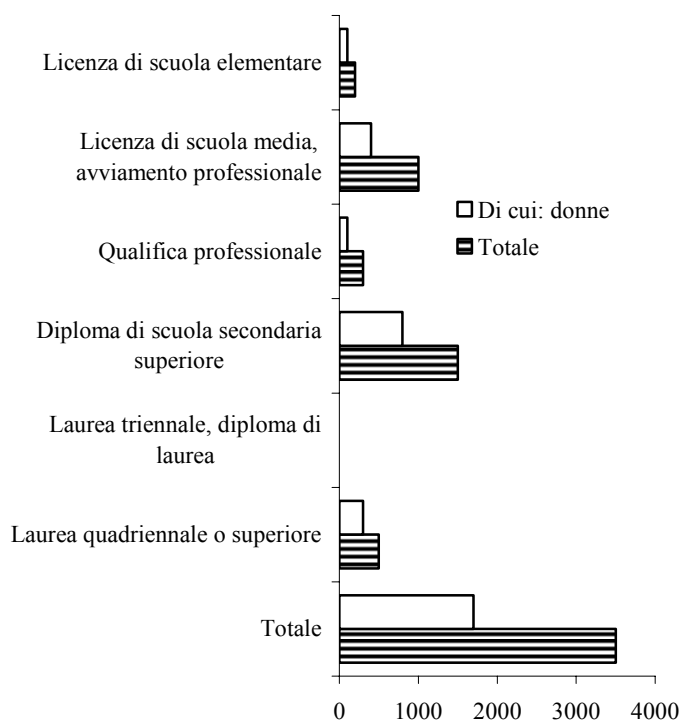


Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.4.1.1 Somministrazione di manodopera a tempo

Nel caso della somministrazione a tempo determinato, i candidati risultano prevalentemente porsi nelle classi di età comprese tra i 25 e i 40 anni, con una maggiore incidenza di *curricula* inviati da uomini (fig. II.19).

Fig. II.18 - Numero CV raccolti per titolo di studio e sesso dei candidati - I semestre 2005 (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.3 - Numero di CV raccolti per regione di residenza dei candidati e sesso (I semestre 2005)

	Totale	Totale %	Di cui donne	Di cui donne %
<i>Totale</i>	7.920	100,0	3.010	100,0
Piemonte	-	-	-	-
Valle d'Aosta	-	-	-	-
Lombardia	-	-	-	-
Bolzano	-	-	-	-
Trento	-	-	-	-
Veneto	944	11,9	271	9,0
Friuli V.G.	-	-	-	-
Liguria	585	7,4	234	7,8
Emilia Romagna	606	7,7	161	5,3
Toscana	3.060	38,6	1.516	50,4
Umbria	-	-	-	-
Marche	-	-	-	-
Lazio	932	11,8	330	11,0
Abruzzo	-	-	-	-
Molise	-	-	-	-
Campania	1.212	15,3	412	13,7
Puglia	-	-	-	-
Basilicata	-	-	-	-

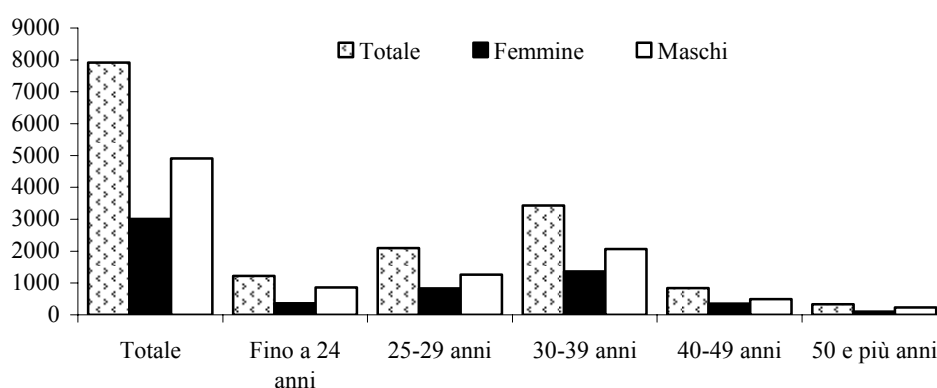
segue tab.

Tab. II.3 segue

	Totale	Totale %	Di cui donne	Di cui donne %
Calabria	-	-	-	-
Sicilia	231	2,9	61	2,0
Sardegna	350	4,4	25	0,8
Paesi europei	-	-	-	-
Paesi extraeuropei	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.19 - Numero CV raccolti per classi di età e sesso dei candidati - I semestre 2005 (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Con riferimento al livello di istruzione dei candidati, risulta una maggiore numerosità dei profili medio-bassi (diploma di scuola secondaria superiore e licenza media), per lo più da parte della componente maschile. In via generale (ovvero per tutti i titoli di studio), i *curricula* risultano inviati soprattutto dagli uomini (fig. II.20).

Il numero di *curricula* per regione di residenza dei candidati nel I semestre 2005, con il dettaglio per genere è riportato nella tab. II.4.

Il numero di imprese committenti nel I semestre 2005 era pari a 4.043. Nella tab. II.5 sono riportati il numero di contratti di somministrazione con imprese e il numero di lavoratori da somministrare per regione di lavoro nel I semestre 2005.

Nella tab. II.6, invece, si illustra il numero di lavoratori richiesti dalle aziende per inquadramento professionale del lavoratore al I semestre 2005.

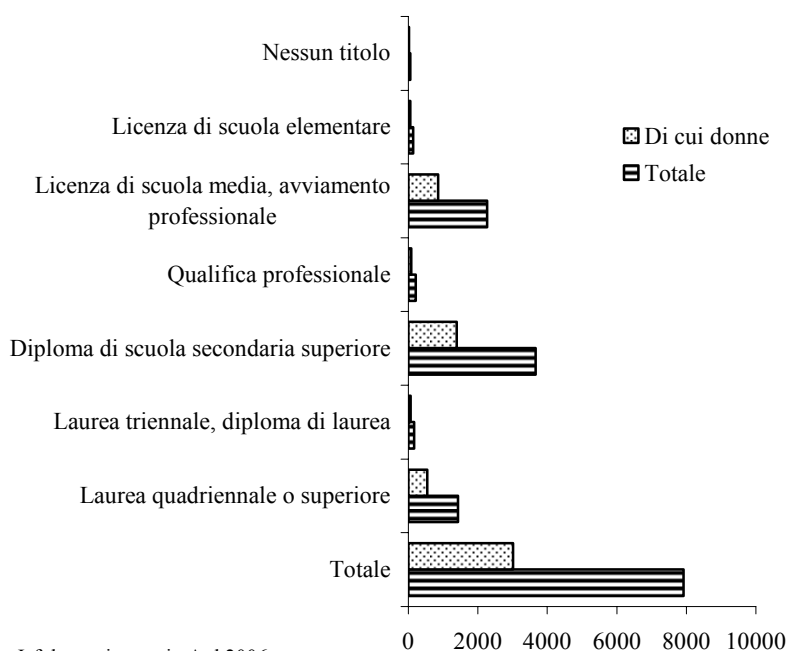
Le tabb. II.7 e II.8 mostrano, rispettivamente, il numero di lavoratori somministrati e il numero di missioni per classi di età e sesso nel I semestre 2005.

La tab. II.9 mostra il numero di lavoratori somministrati e il numero di missioni per titolo di studio e sesso nel I semestre 2005.

Sempre con riferimento al I semestre 2005, si riporta il numero di lavoratori somministrati e il numero di missioni per regione di lavoro e sesso (tab. II.10).

La tab. II.11 mostra il numero di missioni per inquadramento professionale e sesso del lavoratore somministrato nel I semestre 2005.

Fig. II.20 - Numero CV raccolti per titolo di studio e sesso dei candidati - I semestre 2005 (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.4 - Numero di curricula per sesso e regione di residenza dei candidati (I semestre 2005)

	Totale	Totale %	Di cui donne	Di cui donne %
<i>Totale</i>	3.500	100,0	1.700	100,0
Piemonte	100	2,9	50	2,9
Valle d'Aosta	-	-	-	-
Lombardia	900	25,7	400	23,5
Bolzano	-	-	-	-
Trento	-	-	-	-
Veneto	100	2,9	50	2,9
Friuli V.G.	-	-	-	-
Liguria	-	-	-	-
Emilia Romagna	1.500	42,9	750	44,1
Toscana	100	2,9	50	2,9
Umbria	100	2,9	50	2,9
Marche	600	17,1	300	17,6
Lazio	100	2,9	50	2,9
Abruzzo	-	-	-	-
Molise	-	-	-	-
Campania	-	-	-	-
Puglia	-	-	-	-
Basilicata	-	-	-	-
Calabria	-	-	-	-
Sicilia	-	-	-	-
Sardegna	-	-	-	-
Paesi europei	-	-	-	-
Paesi extraeuropei	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.5 - Numero di contratti di somministrazione e numero di lavoratori per regione di residenza dei candidati e sesso (I semestre 2005)

	<i>N. contratti</i>	<i>Totale %</i>	<i>N. lavoratori</i>	<i>N. di lavoratori %</i>
<i>Totale</i>	7.476	100,0	23.051	100,0
Piemonte	130	1,7	132	0,6
Valle d'Aosta	-	-	-	-
Lombardia	804	10,8	843	3,7
Bolzano	-	-	-	-
Trento	-	-	-	-
Veneto	143	1,9	149	0,6
Friuli V. G.	-	-	-	-
Liguria	46	0,6	120	0,5
Emilia Romagna	2.500	33,4	2.555	11,1
Toscana	693	9,3	4.536	19,7
Umbria	164	2,2	164	0,7
Marche	971	13,0	971	4,2
Lazio	450	6,0	5.233	22,7
Abruzzo	-	-	-	-
Molise	-	-	-	-
Campania	108	1,4	1.929	8,4
Puglia	-	-	-	-
Basilicata	1.360	18,2	-	-
Calabria	-	-	-	-
Sicilia	107	1,4	3.591	15,6
Sardegna	-	-	-	-
Paesi europei	-	-	-	-
Paesi extraeuropei	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.6 - Numero di lavoratori richiesti per inquadramento professionale (valori assoluti e %)

	<i>N. contratti</i>	<i>N. contratti %</i>
<i>Totale</i>	23.051	100,0
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	-
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	157	0,7
Professioni tecniche	263	1,1
Impiegati	3.298	14,3
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	824	3,6
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	1.728	7,5
Condut. di impianti e operai semiqualeficati ad.i a macchinari fissi e mobili	1.366	5,9
Professioni non qualificate	2.054	8,9
Forze armate	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.7 - Numero di lavoratori somministrati per classi di età e sesso (I semestre 2005)

	Lavoratori		
	Totale	Maschi	Femmine
<i>Totale</i>	21.685	16.790	4.895
Fino a 24 anni	9.049	7.784	1.265
Da 25 a 29 anni	5.072	3.928	1.144
Da 30 a 39 anni	5.360	3.821	1.539
Da 40 a 49 anni	1.658	1.002	656
50 e più anni	546	255	291

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.8 - Numero di missioni per classi di età e sesso (I semestre 2005)

	Missioni svolte		
	Totale	Maschi	Femmine
<i>Totale</i>	21.685	16.790	4.895
Fino a 24 anni	9.049	7.784	1.265
Da 25 a 29 anni	5.072	3.928	1.144
Da 30 a 39 anni	5.360	3.821	1.539
Da 40 a 49 anni	1.658	1.002	656
50 e più anni	546	255	291

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.9 - Numero di lavoratori somministrati e numero di missioni per titolo di studio e sesso (I semestre 2005)

	Lavoratori	
	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	22.062	4.895
Laurea quadriennale o superiore	968	353
Laurea triennale, diploma di laurea	389	68
Diploma di scuola secondaria superiore	11730	2434
Qualifica professionale	2.895	269
Licenza di scuola media, avviamento professionale	5.302	1.725
Licenza di scuola elementare	284	23
Nessun titolo	184	23

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.10 - Numero di lavoratori somministrati e numero di missioni per regione di lavoro e sesso (I semestre 2005)

	Lavoratori	
	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	22.062	4.895
Piemonte	146	47
Valle d'Aosta	1	-

segue tab.

Tab. II.10 segue

	<i>Lavoratori</i>	
	<i>Totale</i>	<i>Di cui donne</i>
Lombardia	916	512
Bolzano	-	-
Trento	-	-
Veneto	207	61
Friuli V.G.	-	-
Liguria	283	44
Emilia Romagna	3.600	1.432
Toscana	4.651	741
Umbria	184	30
Marche	1.102	477
Lazio	5.296	610
Abruzzo	3	2
Molise	1	1
Campania	1.932	440
Puglia	-	-
Basilicata	-	-
Calabria	-	-
Sicilia	3.596	483
Sardegna	143	15
Paesi europei	-	-
Paesi extraeuropei	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.11 - Numero di missioni per inquadramento professionale e sesso (I semestre 2005)

	<i>Totale</i>	<i>Di cui donne</i>
<i>Totale</i>	22.062	4.896
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	-
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	79	13
Professioni tecniche	142	21
Impiegati	4.792	1.667
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1.111	489
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	1.935	556
Cond. di impianti e operai semiqualeficati ad. a macchinari fissi e mobili	12.074	1.828
Professioni non qualificate	1.552	321
Forze armate	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Considerando la tipologia contrattuale e il sesso dei lavoratori assunti dalle singole Agenzie per l'attività di somministrazione nel I semestre 2005, si rileva quanto esposto nella tab. II.12. Con riferimento al I semestre 2005, sono stati assunti lavoratori solo con contratto a tempo determinato. La tab. II.13 mostra il numero di missioni per durata della missione e sesso dei lavoratori avviati nel I semestre 2005; dalla fig. II.21 si può notare come la maggior parte delle missioni fosse di breve durata (inferiore ai 14 giorni).

Tab. II.12 - Numero di lavoratori assunti per l'attività di somministrazione per tipologia contrattuale e sesso (I semestre 2005)

	<i>Totale</i>	<i>Di cui donne</i>
<i>Totale</i>	16.465	2.896
Contratto a tempo indeterminato full-time	-	-
Contratto a tempo indeterminato part-time	-	-
Contratto a tempo determinato full-time	16.075	2.633
Contratto a tempo determinato part-time	390	263
Contratto di inserimento	-	-
Contratto di lavoro intermittente	-	-
Contratto di lavoro ripartito	-	-

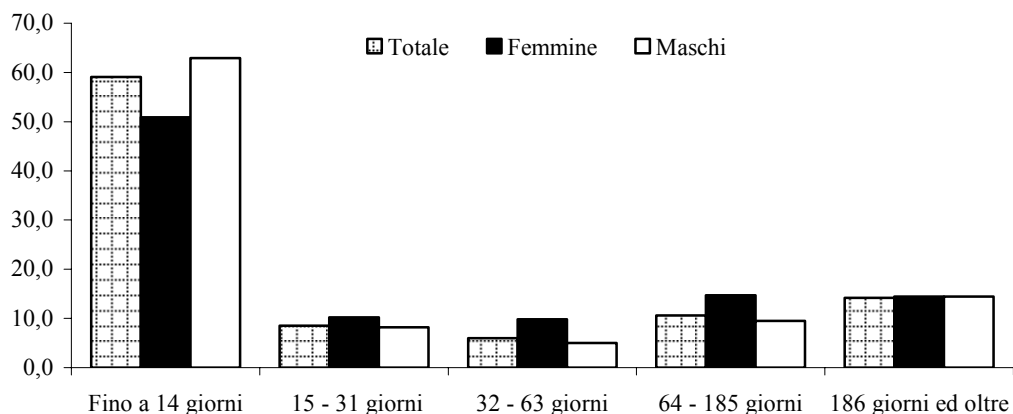
Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.13 - Numero di missioni dei lavoratori avviati per durata della missione e sesso (I semestre 2005)

	<i>Missioni svolte</i>		
	<i>Totale</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
<i>Totale</i>	22.062	16.790	4.895
Fino a 14 giorni	13.035	10.556	2.490
15-31 giorni	1.882	1.383	499
32-63 giorni	1.313	839	479
64-185 giorni	2.332	1.602	720
186 giorni e oltre	3.123	2.410	707

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.21 - Numero di missioni svolte per durata e sesso dell'avviato - I semestre 2005 (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Nella tab. II.14 si riporta il numero di lavoratori somministrati e il numero di missioni per settore di attività economica nel I semestre 2005. Le Agenzie dichiarano di aver organizzato corsi di formazione esclusivamente con l'ausilio dell'ente bilaterale (fig. II.22), e che si tratta per lo più di iniziative dalla durata massima di 7 giorni (tab. II.15).

Tab. II.14 - Numero di lavoratori somministrati e numero di missioni svolte per settore di attività economica - I semestre 2005 (valori assoluti)

	Lavoratori	
	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	22.062	4.895
Agricoltura e pesca	41	15
Estrazione minerali	203	60
Ind. manifatturiera	3.441	1.205
Elettricità, gas e acqua	238	74
Costruzioni	48	14
Commercio	1.545	888
Alberghi e ristoranti	369	165
Trasporti e comunicazioni	15.141	2.158
Credito e assicurazioni	54	35
Att. immob., informatica, att. profess.	-	-
Pubblica amministrazione	230	106
Sanità e altri servizi sociali	225	23
Altri servizi pubblici e personali	183	131
Servizi domestici	34	21
Organizzazioni e organismi extrater.	-	-

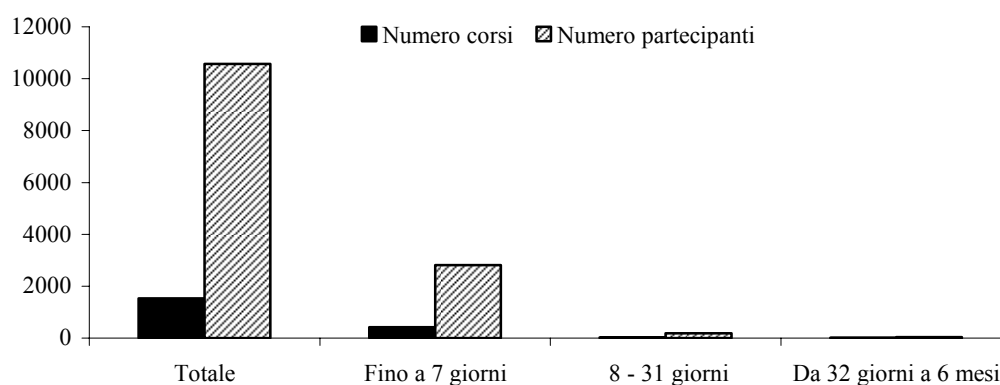
Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.15 - Numero di corsi di formazione organizzati con l'ausilio dell'ente bilaterale e numero di partecipanti per classi di durata (I semestre 2005)

	Classi di durata				
	Totale	Fino a 7 gg.	8-31 gg.	32 gg.-6 mesi	Oltre 6 mesi
Numero di corsi	1.530	419	27	9	-
Numero di partecipanti	10.573	2.810	180	31	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.22 - Numero di corsi organizzati con l'ausilio dell'ente bilaterale e numero di partecipanti per classi di durata - I semestre 2005 (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.4.1.2 Staff leasing

All'elevata numerosità di imprese committenti per l'attività di somministrazione di manodopera a tempo determinato (oltre 4000 nel I semestre del 2006) si contrappone l'esiguità di quelle riferite, nello stesso arco di tempo, allo *staff leasing* (tre) e dei relativi contratti (sette, di cui quattro in Piemonte, due in Lombardia e uno in Emilia Romagna); di questi ultimi, tre riguardavano Impiegati, due Artigiani, operai specializzati e agricoltori e i restanti due Conduttori di impianti e operai semiqualeficati ed addetti a macchinari fissi e mobili. Rispetto al settore di attività economica, i lavoratori richiesti sono stati quattro per l'Industria Manifatturiera, due per il settore del Commercio e uno per il settore dei Trasporti e delle Telecomunicazioni. Il dettaglio analitico sul numero di lavoratori somministrati in *staff leasing* e sulle missioni per classi di età e sesso nel 1° semestre 2005 è riportato nella tab. II.16.

Tab. II.16 - Numero di lavoratori somministrati in *staff leasing* e numero di missioni per classi di età e sesso (I semestre 2005)

	Lavoratori		
	Totale	Maschi	Femmine
<i>Totale</i>	74	4	3
Fino a 24 anni	2	2	-
25-29 anni	1	-	1
30-39 anni	3	2	1
40-49 anni	1	-	1
50 anni e più	-	-	-
Non indicato	67	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Sempre con riferimento al I semestre 2005, la tab. II.17 illustra il numero di lavoratori somministrati in *staff leasing* e il numero di missioni per titolo di studio e sesso.

Tab. II.17 - Numero di lavoratori somministrati in *staff leasing* e numero di missioni per titolo di studio e sesso (I semestre 2005)

	Lavoratori		Missioni	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui svolte da donne
<i>Totale</i>	74	3	74	3
Laurea quadriennale o superiore	-	-	-	-
Laurea triennale, diploma di laurea	67	-	67	-
Diploma di scuola secondaria superiore	5	2	5	2
Qualifica professionale	-	-	-	-
Lic. di scuola media, avviamento profes.	2	1	2	1
Lic. di scuola elementare	-	-	-	-
Nessun titolo	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.4.2 L'attività di intermediazione

Le 5 Agenzie generaliste che dichiarano di svolgere anche l'attività di intermediazione non danno informazioni sul numero di CV in base al sesso, l'età e il titolo di studio dei candidati raccolti per l'attività di intermediazione; lo stesso si può dire per la distribuzione dei CV in base alla regione dei candidati. Sono 13 le imprese committenti, nel I semestre 2005, per l'attività di intermediazione e, rispetto al numero di incarichi/lavoratori per regione di lavoro nel I semestre 2005 (tab. II.18), è interessante osservare come la totalità dei soggetti richiesti per un totale di 67, ha riguardato le “Professioni intellettuali”.

Tab. II.18 - Numero di incarichi ricevuti e numero di lavoratori richiesti per regione di lavoro (I semestre 2005)

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
<i>Totale</i>	13	67
Piemonte	1	3
Valle d'Aosta	-	-
Lombardia	6	45
Bolzano	-	-
Trento	-	-
Veneto	2	8
Friuli V. G.	-	-
Liguria	1	2
Emilia Romagna	1	3
Toscana	1	4
Umbria	-	-
Marche	-	-
Lazio	1	2
Abruzzo	-	-
Molise	-	-
Campania	-	-
Puglia	-	-
Basilicata	-	-
Calabria	-	-
Sicilia	-	-
Sardegna	-	-
Paesi europei	-	-
Paesi extraeuropei	-	-

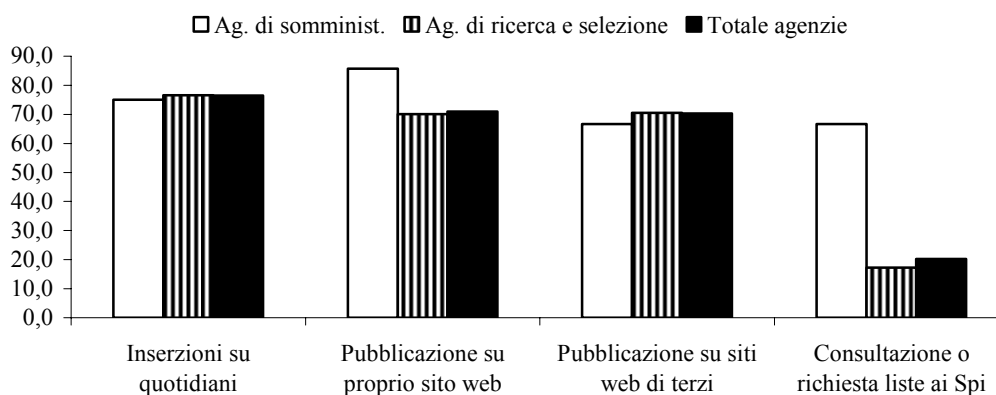
Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.4.3 L'attività di ricerca e selezione

A questa sezione hanno avuto accesso le Agenzie di somministrazione di lavoro generalista che svolgono anche attività di ricerca e selezione, oltre alle Agenzie dedicate a questo tipo di attività¹⁶. Per quanto riguarda le modalità di pubblicazione delle *vacancies* e il reclutamento di candidati, le Agenzie ricorrono più frequentemente alle “inserzioni su quotidiani, radio, tv ecc.” e alle “pubblicazioni sul proprio sito *web*” o “su siti *web* di terzi” (fig. II.23).

¹⁶ Pertanto, nelle tabelle e nelle figure seguenti vengono sempre riportati i dati per tipologia di Agenzia e per il totale delle Agenzie.

Fig. II.23 - Modalità di pubblicazione vacancies e reclutamento candidati analisi per Agenzia (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Il numero di imprese committenti nel I semestre 2005 per l'attività di ricerca e selezione è pari a 3.007, di cui 2.984 per le Agenzie di ricerca e selezione e 23 per le Agenzie di somministrazione di lavoro generalista. La tab. II.19 mostra il numero di incarichi ricevuti per ricerca e selezione delle candidature e il numero di lavoratori richiesti per regione di lavoro; quella successiva (tab. II.20) indica i soggetti richiesti dalle aziende per inquadramento professionale del lavoratore. L'arco temporale di riferimento è sempre il primo semestre del 2005.

Tab. II.19 - Numero di incarichi ricevuti e numero di lavoratori per ricerca e selezione per regione di lavoro (I semestre 2005)

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	N. incarichi	N. lavoratori	N. incarichi	N. lavoratori	N. incarichi	N. lavoratori
Totale	2.046	2.713	18	72	2.028	2.641
Piemonte	136	168	1	3	135	165
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-
Lombardia	810	999	6	45	804	954
Bolzano	246	271	-	-	246	271
Trento	16	25	-	-	16	25
Veneto	228	359	2	8	226	351
Friuli V.G.	58	60	-	-	58	60
Liguria	8	13	2	3	6	10
Emilia Romagna	245	312	1	3	244	309
Toscana	101	134	4	7	97	127
Umbria	7	7	-	-	7	7
Marche	44	51	-	-	44	51
Lazio	91	100	2	3	89	97
Abruzzo	3	3	-	-	3	3
Molise	-	-	-	-	-	-
Campania	3	3	-	-	3	3

segue tab.

Tab. II.19 segue

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	N. incarichi	N. lavoratori	N. incarichi	N. lavoratori	N. incarichi	N. lavoratori
Puglia	7	7	-	-	7	7
Basilicata	-	-	-	-	-	-
Calabria	-	-	-	-	-	-
Sicilia	14	14	-	-	14	14
Sardegna	-	-	-	-	-	-
Paesi europei	8	27	-	-	8	27
Paesi extraeuropei	11	150	-	-	11	150

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.20 - Numero di lavoratori richiesti per inquadramento professionale (I semestre 2005)

	Totale Agenzie	Ag. di somministr. di lavoro generalista	Ag. di ricerca e selezione
Totale	2.713	72	2.641
Legislatori, dirigenti e imprenditori	195	1	194
Prof. intellettuali, scient. e di elevata specializ.	264	67	197
Professioni tecniche	435	-	435
Impiegati	674	3	671
Prof. qualificate nelle attività com. e nei servizi	775	1	774
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	40	-	40
Cond. di impianti e operai semiqualeficati ad. a macchinari fissi e mobili	24	-	24
Professioni non qualificate	6	-	6
Forze armate	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Nella tab. II.21, è invece riportato il numero di lavoratori richiesti tramite incarico di ricerca e selezione delle candidature per tipologia di contratto nel I semestre.

Tab. II.21 - Numero di lavoratori richiesti tramite incarico di ricerca e selezione delle candidature per tipologia di contratto (I semestre 2005)

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
Totale	2.713	430	72	1	2.641	429
Contr. a t. indeterminato full-time	1.126	213	5	1	1.121	212
Contr. a t. indeterminato part-time	55	31	-	-	55	31
Contr. a t. determinato full-time	200	23	67	-	133	23
Contr. a t. determinato part-time	2	-	-	-	2	-
Contr. di inserimento	258	-	-	-	258	-

segue tab.

Tab. II.21 segue

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
Contr. di apprendistato	18	7	-	-	18	7
Contr. di lavoro intermittente	-	.	-	-	-	-
Contr. di lavoro ripartito	-	-	-	-	-	-
Contr. di lavoro a progetto	37	5	-	-	37	5
Altra misura di inserimento lavorativo	4	1	-	-	4	1

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Nella tab. II.22 sono indicati il numero di incarichi ricevuti per ricerca e selezione delle candidature e il numero di lavoratori richiesti per settore di attività economica; il dettaglio sui soggetti avviati per classi di età e titolo di studio è, invece, illustrato, rispettivamente, nelle tabb. II.23 e II.24, in cui si riporta anche il dato disaggregato per genere.

Tab. II.22 - Numero di incarichi ricevuti per ricerca e selezione delle candidature e numero di lavoratori richiesti per settore di attività economica (I semestre 2005)

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	N. incarichi	N. lavoratori	N. incarichi	N. lavoratori	N. incarichi	N. lavoratori
<i>Totale</i>	2.046	2.713	18	72	2.028	2.641
Agricoltura e pesca	30	33	-	-	30	33
Estrazione minerali	5	5	-	-	5	5
Ind. Manifatturiera	653	857	-	-	653	857
Elettricità/gas/acqua	345	365	-	-	345	365
Costruzioni	90	238	-	-	90	238
Commercio	308	429	3	-	305	429
Alberghi/ristoranti	294	330	-	-	294	330
Trasporti/comunicazioni	70	72	-	-	70	72
Credito/assicurazioni	57	62	-	-	57	62
Att. immob./informatica/att. profess.	91	102	-	-	91	102
Pubblica amministrazione	7	6	1	-	6	6
Sanità e altri servizi sociali	23	143	13	67	10	76
Altri serv. pubblici e personali	52	46	-	-	52	46
Servizi domestici	5	5	-	-	5	5
Organiz. e organismi extrater.	-	-	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.23 - Numero di lavoratori avviati per classi di età e sesso (I semestre 2005)

	Totale Agenzie			Ag. di somministr. di lavoro generalista			Ag. di ricerca e selezione		
	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F
<i>Totale</i>	1.465	1.102	277	5	4	1	1.460	1.098	276
Fino a 24 anni	74	31	36	-	-	-	74	31	36
Da 25 a 29 anni	272	174	88	1	-	1	271	174	87
Da 30 a 39 anni	581	457	112	4	4	-	577	453	112
Da 40 a 49 anni	354	315	29	-	-	-	354	315	29
50 e più anni	99	98	1	-	-	-	99	98	1

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.24 - Numero di lavoratori avviati per titolo di studio e sesso (I semestre 2005)

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	1.465	277	5	1	1.460	276
Laurea quadriennale o superiore	560	107	2	-	558	107
Laurea triennale, diploma di laurea	43	10	-	-	43	10
Dipl.di scuola secondaria superiore	503	95	3	1	500	94
Qualifica professionale	48	8	-	-	48	8
Lic. di scuola media, avv. profes.	49	3	-	-	49	3
Lic. di scuola elementare	1	1	-	-	1	1
Nessun titolo	-	-	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Si riporta, inoltre, il numero di lavoratori avviati per regione di lavoro e sesso (tab. II.25) e quello avviati per inquadramento professionale e sesso (tab. II.26).

Tab. II.25 - Numero di lavoratori avviati per regione di lavoro e sesso (I semestre 2005)

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	1.465	277	5	1	1.460	276
Piemonte	91	19	-	-	91	19
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-
Lombardia	511	101	-	-	511	101
Bolzano	3	-	-	-	3	-
Trento	20	-	-	-	20	-
Veneto	137	22	-	-	137	22
Friuli V.G.	49	7	-	-	49	7
Liguria	7	-	1	-	6	-
Emilia Romagna	234	65	-	-	234	65

segue tab.

Tab. II.25 segue

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
Toscana	79	23	3	1	76	22
Umbria	3	-	-	-	3	-
Marche	35	2	-	-	35	2
Lazio	34	4	1	-	33	4
Abruzzo	2	-	-	-	2	-
Molise	5	-	-	-	5	-
Campania	3	1	-	-	3	1
Puglia	7	1	-	-	7	1
Basilicata	-	-	-	-	-	-
Calabria	-	-	-	-	-	-
Sicilia	3	-	-	-	3	-
Sardegna	-	-	-	-	-	-
Paesi europei	25	5	-	-	25	5
Paesi extraeuropei	120	1	-	-	120	1

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.26 - Numero di lavoratori avviati per inquadramento professionale e sesso (I semestre 2005)

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	1.465	277	5	1	1.460	276
Legislatori, dirigenti e imprenditori	149	25	1	-	148	25
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializ.	114	19	-	-	114	19
Professioni tecniche	316	13	-	-	316	13
Impiegati	260	109	3	1	257	108
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	421	55	1	-	420	55
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	33	5	-	-	33	5
Cond. di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	13	1	-	-	13	1
Professioni non qualificate	3	-	-	-	3	-
Forze armate	-	-	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Nella tab. II.27 compare la distribuzione dei lavoratori avviati per tipologia contrattuale di inserimento e sesso del lavoratore, illustrando poi (tab. II.28) il dato per settore di attività economica.

Tab. II.27 - Numero di lavoratori avviati per tipologia contrattuale e sesso (I semestre 2005)

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	1.465	277	5	1	1.460	276
Contr. a t. indeterminato full-time	858	196	5	1	853	195
Contr. a t. indeterminato part-time	2	2	-	-	2	2
Contr. a t. determinato full-time	35	8	-	-	35	8
Contr. a t. determinato part-time	-	-	-	-	-	-
Contr. di inserimento	-	-	-	-	-	-
Contr. di apprendistato	4	-	-	-	4	-
Contr. di lavoro intermittente	-	-	-	-	-	-
Contr. di lavoro ripartito	-	-	-	-	-	-
Contr. di lavoro a progetto	32	8	-	-	32	8
Altra misura di inserimento lavorativo	4	2	-	-	4	2

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

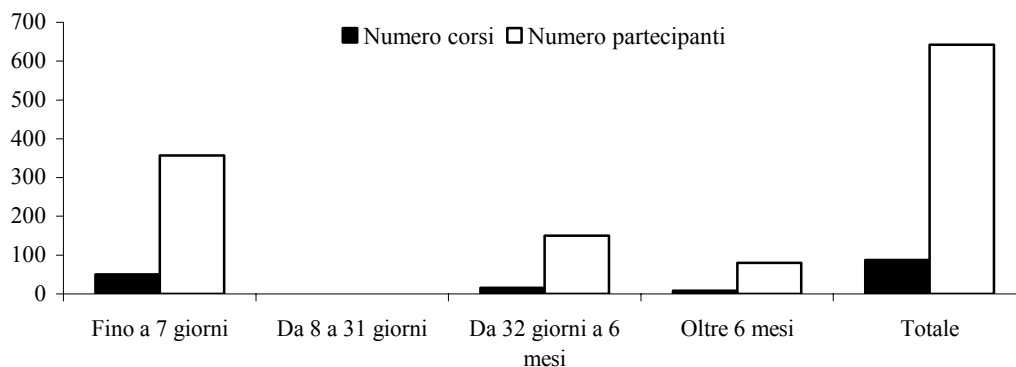
Tab. II.28 - Numero di lavoratori avviati per settore di attività economica e sesso (I semestre 2005)

	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricerca e selezione	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	1.465	277	5	1	1.460	276
Agricoltura e pesca	20	1	-	-	20	1
Estrazione minerali	5	-	-	-	5	-
Ind. Manifatturiera	567	100	-	-	567	100
Elettricità/gas/acqua	74	11	-	-	74	11
Costruzioni	178	6	-	-	178	6
Commercio	252	52	3	1	249	51
Alberghi/ristoranti	39	12	-	-	39	12
Trasporti/comunicazioni	53	9	1	-	52	9
Credito/assicurazioni	31	12	-	-	31	12
Att. immob./informatica/att. profess.	82	20	-	-	82	20
Pubblica amministrazione	4	1	1	-	3	1
Sanità e altri servizi sociali	2	-	-	-	2	-
Altri servizi pubblici e personali	25	6	-	-	25	6
Servizi domestici	1	-	-	-	1	-
Organizzazioni e organismi extrater.	-	-	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

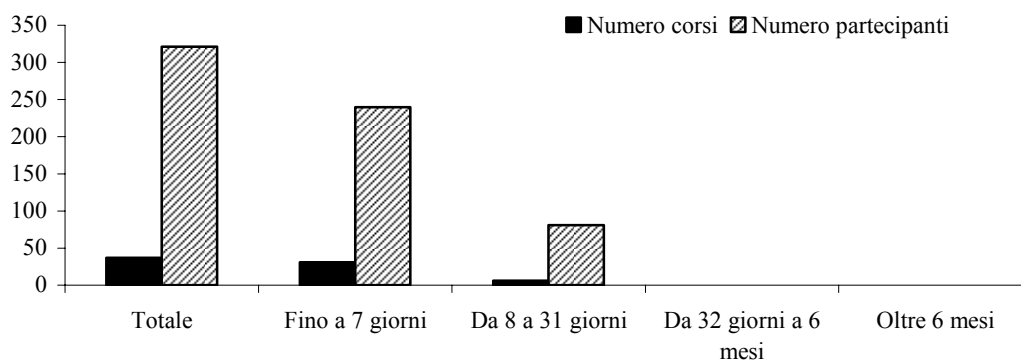
I dati sui corsi di formazione organizzati e il numero di partecipanti per tipologia di Agenzia e per il totale delle Agenzie (figg. II.24, II.25 e II.26) evidenziano come oltre il 50% di essi non superino i 7 giorni di durata.

Fig. II.24 - Numero corsi e partecipanti per classi di durata - I semestre 2005. Agenzie di ricerca e selezione (valori assoluti)



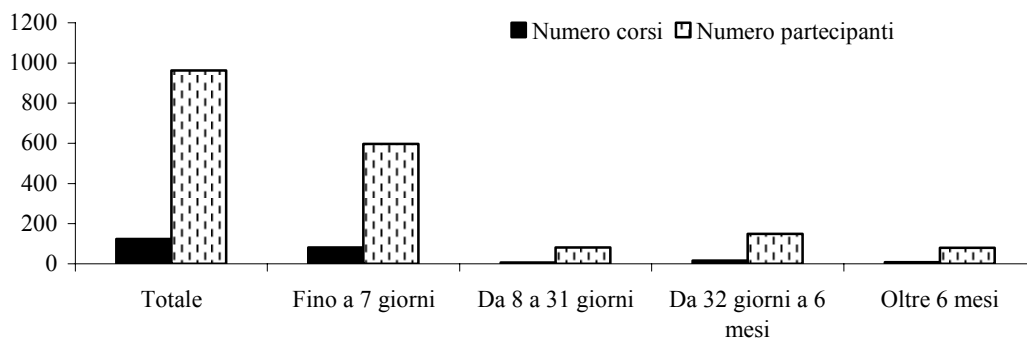
Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.25 - Numero corsi e partecipanti per classi di durata - I semestre 2005. Agenzie di somministrazione di lavoro generalista (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.26 - Numero corsi e partecipanti per classi di durata - I semestre 2005. Totale Agenzie (valori assoluti)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.4.4 L'attività di ricollocazione del personale o *outplacement*

A questa sezione hanno avuto accesso le Agenzie di somministrazione che svolgono anche attività di *outplacement* e le Agenzie iscritte all'Albo nella specifica categoria di riferimento, in quanto dedite all'attività di ricollocazione professionale dei lavoratori. Con riferimento esclusivo a queste ultime, il numero di imprese committenti nel 1° semestre 2005 è pari a 94. Si riporta il dettaglio numerico sugli incarichi ricevuti e di lavoratori coinvolti per settore di attività economica in presenza (tab. II.29) o meno (tab. II.30) di accordi sindacali.

Tab. II.29 - Numero di incarichi ottenuti in base ad accordi sindacali e numero di lavoratori coinvolti per settore di attività economica (I semestre 2005)

	Outplacement Collettivo (incarichi ottenuti in base ad accordi sindacali)					
	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricollocazione professionale	
	N. incarichi	N. lav. coinvolti	N. incarichi	N. lav. coinvolti	N. incarichi	N. lav. coinvolti
<i>Totale</i>	6	444	-	-	6	444
Agricoltura e pesca	-	-	-	-	-	-
Estrazione minerali	-	-	-	-	-	-
Ind. manifatturiera	4	328	-	-	4	328
Elettricità, gas e acqua	-	-	-	-	-	-
Costruzioni	-	-	-	-	-	-
Commercio	-	-	-	-	-	-
Alberghi e ristoranti	-	-	-	-	-	-
Trasporti e comunicazioni	1	45	-	-	1	45
Credito e assicurazioni	-	-	-	-	-	-
Att. immob., informatica, att. profess.	-	-	-	-	-	-
Pubblica amministrazione	1	71	-	-	1	71
Sanità e altri servizi sociali	-	-	-	-	-	-
Altri serv. pubblici e personali	-	-	-	-	-	-
Servizi domestici	-	-	-	-	-	-
Organiz. e organismi extrater.	-	-	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.30 - Numero di incarichi ottenuti e numero di lavoratori coinvolti per settore di attività economica (I semestre 2005)

	Outplacement Individuale					
	Totale Agenzie		Ag. di somministr. di lavoro generalista		Ag. di ricollocazione professionale	
	N. incarichi	N. lav. coinvolti	N. incarichi	N. lav. coinvolti	N. incarichi	N. lav. coinvolti
<i>Totale</i>	15	9	-	-	15	9
Agricoltura e pesca	-	-	-	-	-	-
Estrazione minerali	-	-	-	-	-	-

segue tab.

Tab. II.30 segue

	<i>Outplacement Individuale</i>					
	<i>Totale Agenzie</i>		<i>Ag. di somministr. di lavoro generalista</i>		<i>Ag. di ricollocazione professionale</i>	
	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lav. coinvolti</i>	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lav. coinvolti</i>	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lav. coinvolti</i>
Ind. manifatturiera	11	5	-	-	11	5
Elettricità, gas e acqua	-	-	-	-	-	-
Costruzioni	-	-	-	-	-	-
Commercio	-	-	-	-	-	-
Alberghi e ristoranti	-	-	-	-	-	-
Trasporti e comunicazioni	-	-	-	-	-	-
Credito e assicurazioni	-	-	-	-	-	-
Att. immob., informatica, att. profess.	4	4	-	-	4	4
Pubblica amministrazione	-	-	-	-	-	-
Sanità e altri servizi sociali	-	-	-	-	-	-
Altri serv. pubblici e personali	-	-	-	-	-	-
Servizi domestici	-	-	-	-	-	-
Organiz. e organismi extrater.	-	-	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Si illustra, inoltre: il numero di lavoratori ricollocati per tipologia di ricollocazione, classi di età e sesso nel I semestre 2005, distinguendo tra *outplacement* individuale (tab. II.31) e collettivo (tab. II.32).

Il numero di lavoratori ricollocati per titolo di studio (tab. II.33), per durata di *outplacement* a livello individuale (tab. II.34) e per regione di lavoro (tab. II.35), oltre all'inquadramento professionale (tab. II.36) e alla tipologia contrattuale di riferimento (tab. II.37). In tutti i casi, si esprime la disaggregazione di genere ed il riferimento allo stesso arco di tempo (primo semestre 2005).

Tab. II.31 - Numero di lavoratori ricollocati in *outplacement* individuale per classi di età e sesso (I semestre 2005)

	<i>Outplacement Individuale</i>		
	<i>Agenzie di ricollocazione professionale</i>		
	<i>Totale</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
<i>Totale</i>	144	106	38
Fino a 24 anni	-	-	-
Da 25 a 29 anni	1	-	-
da 30 a 39 anni	43	6	6
Da 40 a 49 anni	67	12	1
50 e più anni	33	3	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.32 - Numero di lavoratori ricollocati in outplacement collettivo per classi di età e sesso (I semestre 2005)

	Outplacement collettivo	
	Ag. di ricollocazione professionale	
<i>Totale</i>	320	
Fino a 24 anni	-	
Da 25 a 29 anni	25	
da 30 a 39 anni	93	
Da 40 a 49 anni	125	
50 e più anni	77	

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.33 - Numero di lavoratori ricollocati per titolo di studio e sesso (I semestre 2005)

	Ag. di ricollocazione professionale	
	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	464	176
Laurea quadriennale o superiore	10	2
Laurea triennale, diploma di laurea	-	-
Diploma di scuola secondaria superiore	18	5
Qualifica professionale	-	-
Licenza di scuola media, avviamento professionale	-	-
Licenza di scuola elementare	-	-
Nessun titolo	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.34 - Numero di lavoratori ricollocati per durata della ricollocazione e sesso (I semestre 2005)

	Outplacement individuale		
	Ag. di ricollocazione professionale		
	Totale	Maschi	Femmine
<i>Totale</i>	144	21	38
Meno di 1 mese	1	1	-
Da 1 a 3 mesi	3	1	2
Da più di 3 mesi a 6 mesi	7	6	1
Da più di 6 mesi a 9 mesi	5	4	1
Da più di 9 mesi a 12 mesi	4	3	1
Oltre 12 mesi	8	6	2

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.35 - Numero di lavoratori ricollocati per regione di lavoro e sesso (I semestre 2005)

	Ag. di ricollocazione professionale	
	Totale	Di cui donne
<i>Totale</i>	464	176
Piemonte	82	40
Valle d'Aosta	-	-
Lombardia	335	122
Bolzano	-	-
Trento	-	-
Veneto	-	-
Friuli V.G.	-	-
Liguria	-	-
Emilia Romagna	-	-
Toscana	-	-
Umbria	-	-
Marche	-	-
Lazio	46	14
Abruzzo	-	-
Molise	-	-
Campania	-	-
Puglia	-	-
Basilicata	-	-
Calabria	-	-
Sicilia	-	-
Sardegna	-	-
Paesi europei	1	-
Paesi extraeuropei	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.36 - Numero di lavoratori ricollocati per inquadramento professionale (I semestre 2005)

	Ag. di ricollocazione professionale
<i>Totale</i>	464
Legislatori, dirigenti e imprenditori	39
Profes. intellettuali, scientifiche e di elevata specializ.	-
Professioni tecniche	49
Impiegati	171
Profes. qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	-
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	-
Condut. di impianti e op. semiqualeficati ad. a macchinari fissi e mobili	177
Professioni non qualificate	-
Forze armate	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.37 - Numero di lavoratori ricollocati per tipologia contrattuale e sesso (I semestre 2005)

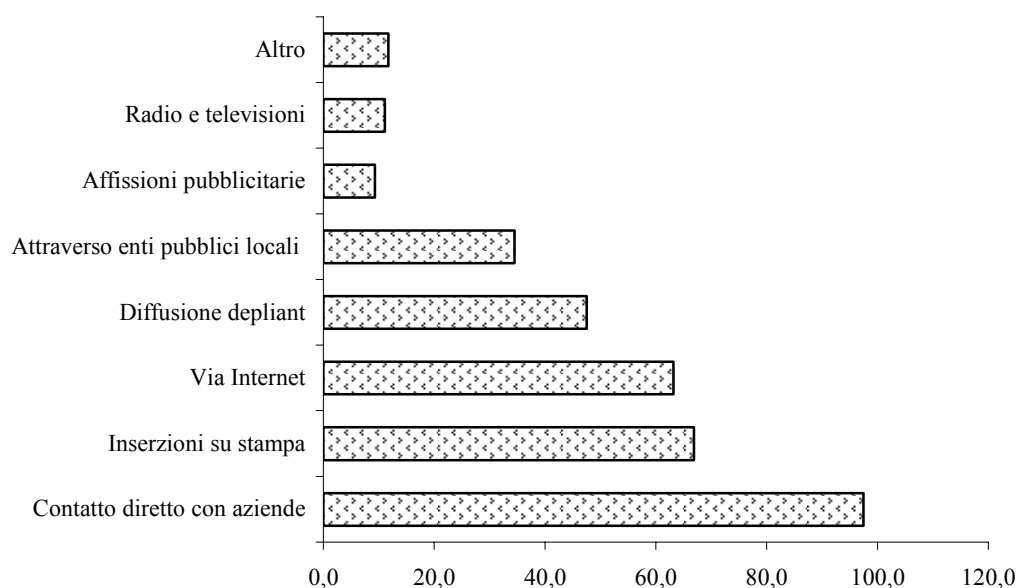
	<i>Ag. di ricollocazione professionale</i>	
	<i>Totale</i>	<i>Di cui donne</i>
<i>Totale</i>	464	176
Contratto a tempo indeterminato full-time	7	2
Contratto a tempo indeterminato part-time	-	-
Contratto a tempo determinato full-time	2	2
Contratto a tempo determinato part-time	-	-
Contratto di inserimento	1	1
Contratto di apprendistato	-	-
Contratto di lavoro intermittente	-	-
Contratto di lavoro ripartito	-	-
Contratto di lavoro a progetto	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.5. CANALI INFORMATIVO-PROMOZIONALI E CONNESSIONE TELEMATICA CON ALTRI SOGGETTI

La pressoché totalità delle Apl complessivamente considerate (circa il 97%) dichiara che il canale utilizzato per la promozione dei propri servizi e per la divulgazione delle informazioni è rappresentato dal “contatto diretto con le aziende”, mentre 2 aziende su 3 utilizzano anche “inserzioni su stampa” e “Internet” a scopi informativi e promozionali (fig. II.27). Di contro, vale la pena sottolineare che solo un terzo circa delle Apl indagate individua negli “enti pubblici locali” un canale per far circolare informazioni e promozione e che è assolutamente trascurabile la quota di quanti si servono di mezzi più tradizionali, come le “affissioni pubblicitarie” oppure le “radio e televisioni”.

Fig. II.27 - Canali informativi e promozionali (valori % su 119 unità osservate)

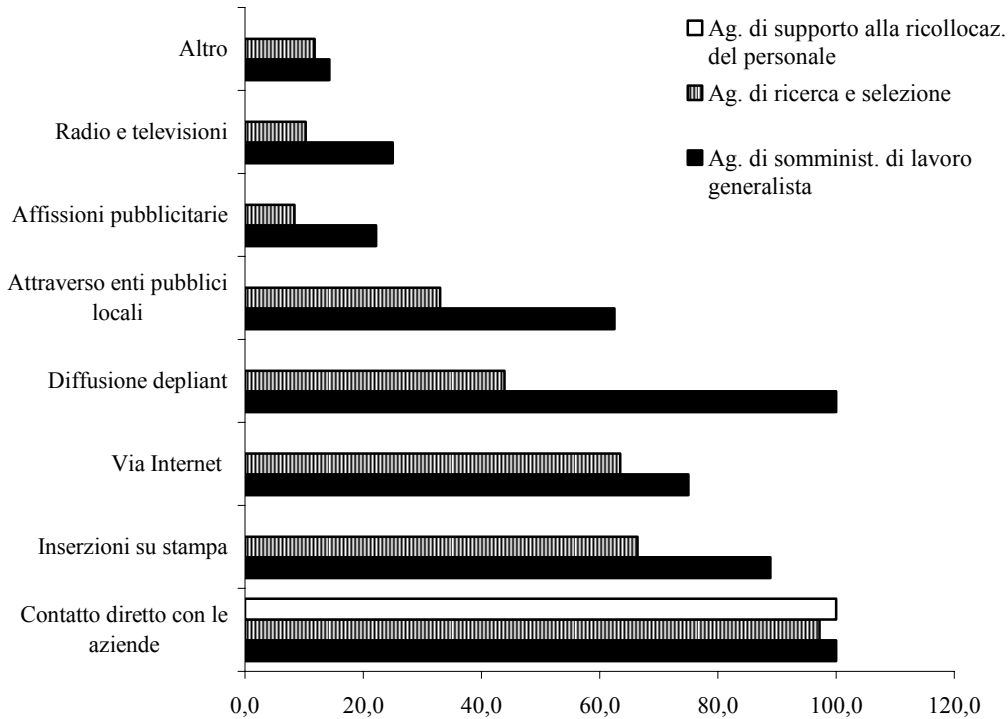


Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Analizzando più in profondità questi dati in base alla tipologia di Agenzie osservate, emergono alcune differenze di un certo interesse (fig. II.28): le Agenzie di supporto alla ricollocazione del personale mostrano di avere un unico canale informativo-promozionale che, come è ovvio per la natura stessa di questi operatori, è rappresentato dal “contatto diretto con le aziende”; al contrario, le Agenzie di somministrazione generaliste sono, tra tutte, quelle che dimostrano di utilizzare un panorama decisamente più articolato e bilanciato di canali informativi-promozionali, compresa la “diffusione di *depliant*” utilizzata dalla totalità di questi

operatori, ricorrendo anche più frequentemente di quanto facciano le Agenzie di ricerca e selezione agli “enti pubblici locali”.

Fig. II.28 - Canali informativi e promozionali per tipologia di Agenzia (valori %)

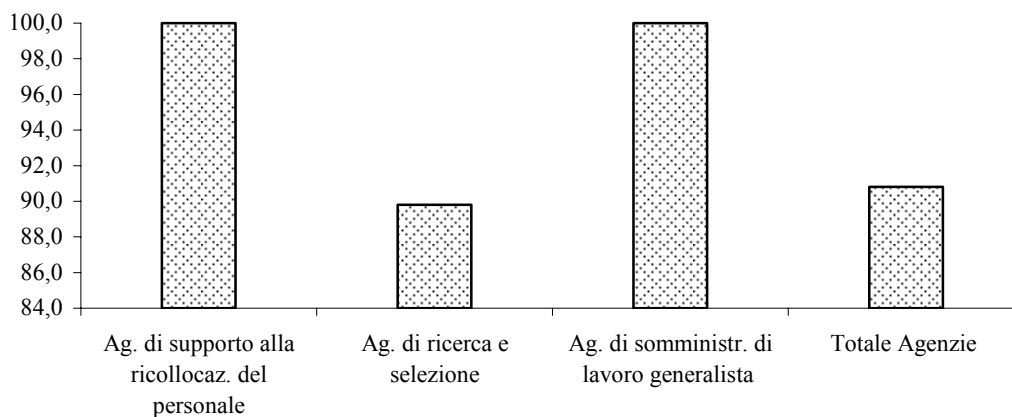


Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Per cogliere alcune possibili linee di tendenza sulle strategie di penetrazione del mercato da parte degli operatori privati, può essere utile anche il confronto con i risultati dell’analoga indagine condotta nel 2005, da cui emerge che: è aumentato il contatto diretto con le aziende ed è aumentato il ricorso alla diffusione di *depliant* e ai mezzi di comunicazione quali radio e televisioni; l’utilizzo di Internet come canale informativo e promozionale è diminuito tra le Agenzie generaliste, mentre è aumentato tra le Agenzie di ricerca e selezione. L’unico canale che registra una diminuzione di utilizzo tra il 2005 e il 2006 è quello che si esplica attraverso gli enti pubblici locali; le inserzioni su stampa sono sostanzialmente stabili. Sempre in relazione alle modalità con cui le Apl operano sul mercato, è interessante rilevare che circa il 91% delle Agenzie coinvolte nell’indagine dispone di un sito *web* (fig. II.29) e che la maggior parte di esse lo utilizza ai fini della raccolta dei *curricula vitae* e come “bacheca” per offerte di impiego (fig. II.30). Più in particolare, si può anche evidenziare che un sito *web* è disponibile nella totalità delle Agenzie di somministrazione e in quelle di ricollocazione, mentre un’Agenzia di ricerca e selezione su dieci non dispone ancora di questo strumento. Ciò tuttavia non implica differenze particolarmente significative in termini di attività svolte tramite tale sito *web*, anche se va evidenziato che le Agenzie di somministrazione generaliste dimostrano un utilizzo più articolato della rete rispetto agli altri due tipi di Apl esaminate: tra queste aziende appare, infatti, molto

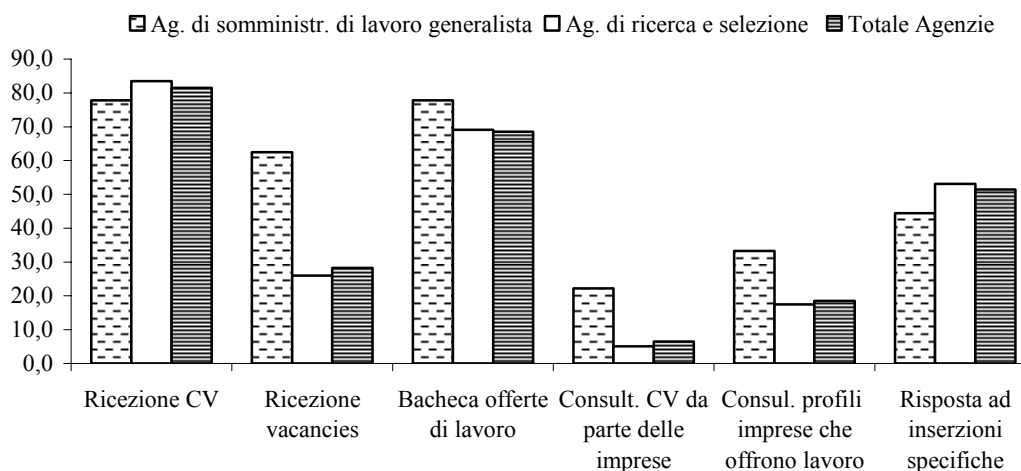
diffusa anche la “ricezione di *vacancies*”, nonché decisamente più frequente la “consultazione di profili di imprese che offrono lavoro” e la “consultazione di CV da parte delle imprese”.

Fig. II.29 - Disponibilità di siti web (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Fig. II.30 - Attività effettuate tramite il sito web (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.5.1 La Borsa continua nazionale del lavoro

Di particolare interesse per l’analisi che si sta conducendo è l’esame di uno dei requisiti che le Apl devono rispettare per poter essere autorizzate, vale a dire l’interconnessione con la Bcnl attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali della stessa.

Un primo quadro (tab. II.38) mostra che sono ancora pochi, vale a dire soltanto 7, i nodi regionali con cui le Agenzie intervistate risultano connesse telematicamente. Sebbene questo dato sia ovviamente influenzato dal fatto che molti di tali nodi non sono ancora effettivamente

operativi, è comunque possibile osservare che solo quello lombardo vede l’interconnessione di tutte e tre le tipologie di Agenzie esaminate ed è raggiunto dalla maggioranza delle Apl intervistate (72%). Negli altri casi la connessione riguarda una quota molto limitata di aziende (al di sotto del 10%), tranne per il nodo veneto cui risulta connesso il 40% delle Apl. In conclusione, i “punti di rete” con cui le Apl hanno stabilito una connessione appartengono alle regioni più dinamiche del Centro-Nord (Lombardia e Veneto soprattutto, ma anche Piemonte, Liguria, Toscana e Lazio), mentre per il Sud risultano attivati collegamenti solo con il nodo abruzzese.

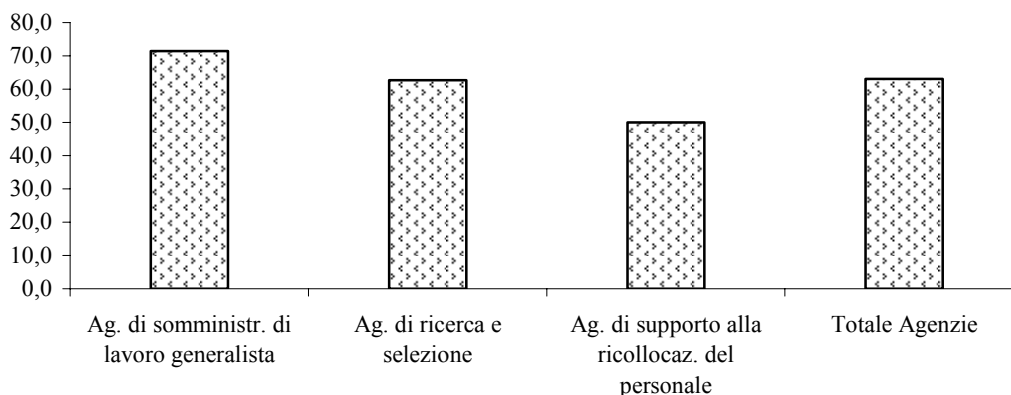
Tab. II.38 - Connessione telematica con i nodi informativi della Bcni per regione (% Agenzie)

	<i>Ag. di somministr. generaliste</i>	<i>Ag. di ricerca e selezione</i>	<i>Ag. di ricollocazione professionale</i>	<i>Totale Agenzie</i>
Piemonte	-	6,7	-	5,9
Valle d’Aosta	-	-	-	-
Lombardia	100,0	70,4	50,0	72,1
Bolzano	-	-	-	-
Trento	-	-	-	-
Veneto	66,7	37,5	-	40,4
Friuli V.G.	-	-	-	-
Liguria	50,0	3,7	-	6,7
Emilia Romagna	-	-	-	-
Toscana	-	6,4	-	5,9
Umbria	-	-	-	-
Marche	-	-	-	-
Lazio	-	3,7	50,0	6,4
Abruzzo	50,0	3,7	-	6,7
Molise	-	-	-	-
Campania	-	-	-	-
Puglia	-	-	-	-
Basilicata	-	-	-	-
Calabria	-	-	-	-
Sicilia	-	-	-	-
Sardegna	-	-	-	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Il dettaglio sull’esistenza di connessioni telematiche attive con nodi della Bcni acquista interesse laddove si osservino le motivazioni rispetto alle quali si attribuisce “utilità” alla connessione stessa (fig. II.31). In termini aggregati oltre il 63% delle Agenzie ritiene che detta connessione sia utile, ma tale quota varia a seconda della tipologia di Apl considerata, tranne che per le Agenzie di ricerca e selezione: scende al 50% tra le Agenzie di ricollocazione, mentre sale al 71% tra le Agenzie di somministrazione.

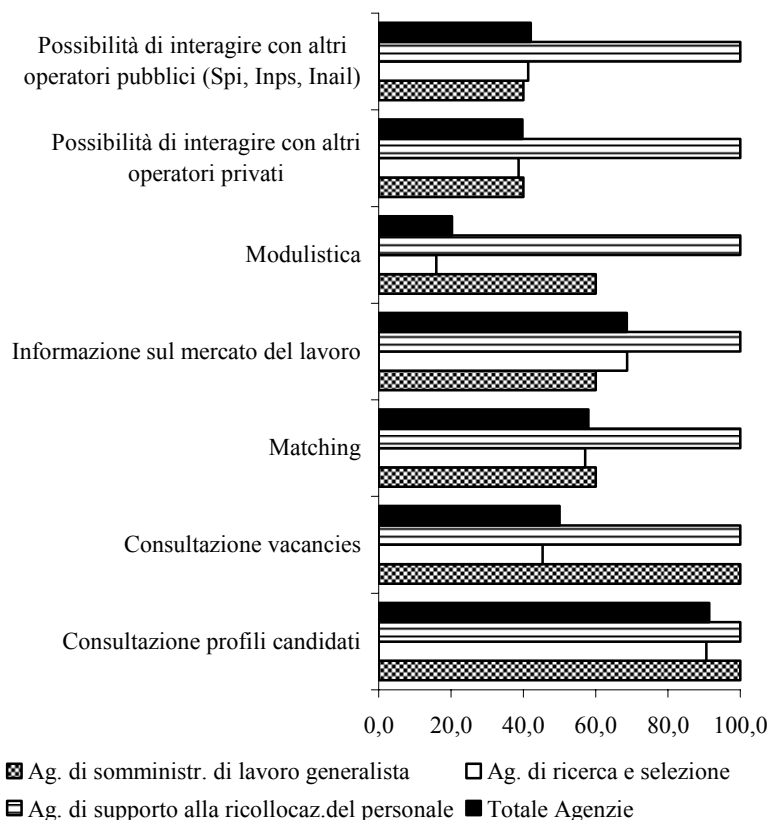
Fig. II.31 - Utilità della connessione alla Bcnl (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Le finalità principali per le quali le Apl intervistate utilizzano la connessione alla Bcnl sono diverse e articolate (fig. II.32).

Fig. II.32 - Finalità della connessione alla Bcnl (valori %)

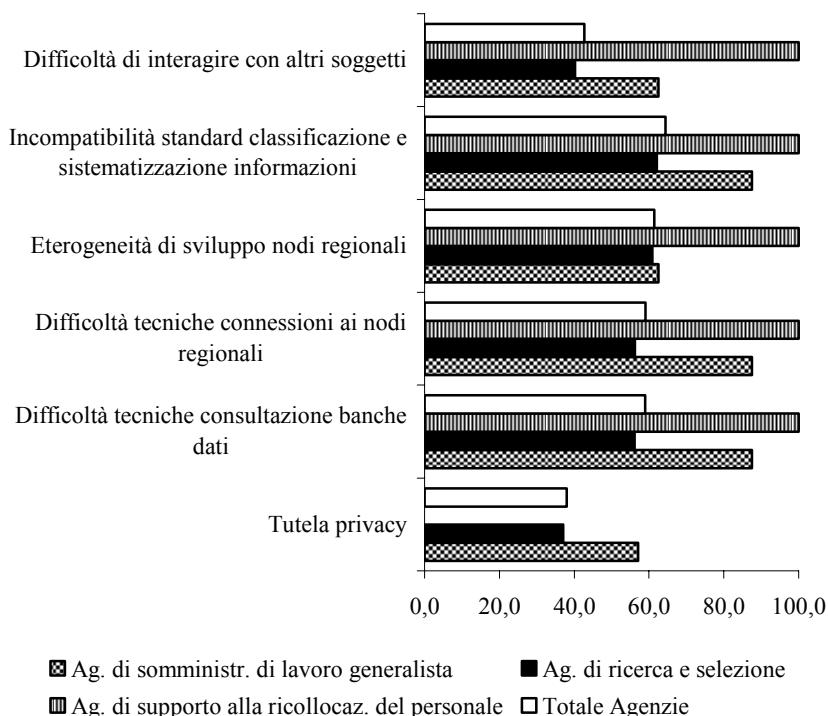


Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

In primo luogo, come bacino cui attingere le candidature di cui esse necessitano (“consultazione ei profili dei candidati”), finalità indicata dal 91% delle Agenzie; in secondo luogo, come canale informativo sul mercato del lavoro, scopo indicato dai due terzi circa; in terzo luogo, per realizzare il *matching* tra domanda e offerta di lavoro, obiettivo indicato dal 58% degli operatori analizzati; in quarto luogo, per la consultazione di *vacancies*, come attesta la metà delle Apl intervistate e soprattutto la totalità delle Agenzie di somministrazione. Se queste sono le prime quattro finalità in ordine di importanza per cui le Agenzie si connettono alla Bcnl, non va trascurato che quote minoritarie, ma comunque rilevanti, di aziende (intorno al 40%) esprimono anche il proposito di connettersi ed interagire, attraverso tale mezzo, sia con gli altri operatori privati, sia con gli quelli pubblici.

Nonostante la pluralità di scopi indicati dalle Apl, dalle interviste realizzate emergono ancora talune criticità che ostacolano una più efficace connessione (fig. II.33) e che sono per lo più legate ad incompatibilità degli *standard* di classificazione ed alle difficoltà di sistematizzazione delle informazioni, oltre che, com'è piuttosto ovvio, all'eterogeneità nello sviluppo dei nodi informativi a livello nazionale. Non sono trascurabili neanche le difficoltà tecniche, nelle quali si imbattono il 60% circa degli operatori intervistati, sia inerenti la connessione con i nodi regionali, sia relative alla consultazione di banche dati. Si ripropone quindi il problema, già rilevato nel 2005, della proliferazione di piattaforme informatiche rilevabili a livello locale, non sempre in grado di garantire una cooperazione applicativa e che procurano ritardi nel processo di implementazione di un sistema uniforme.

Fig. II.33 - Criticità della connessione alla Bcnl (valori %)



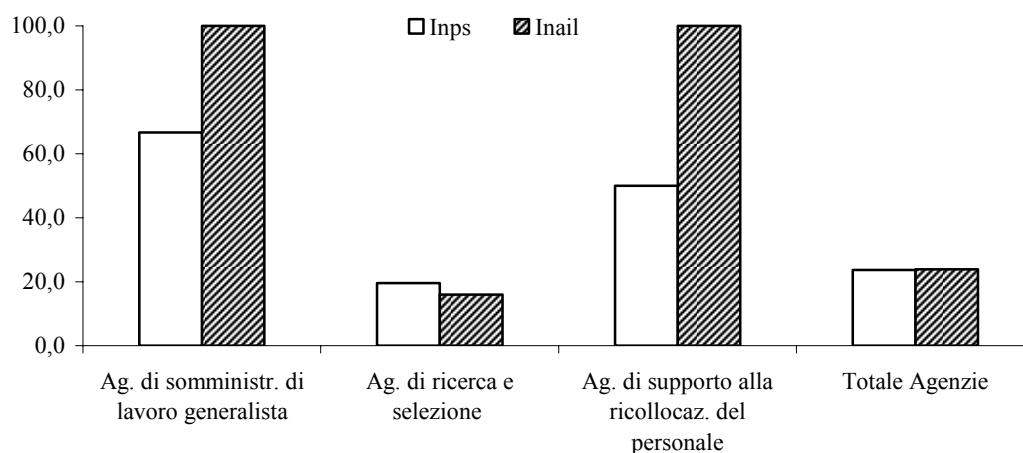
Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.5.2 Reti tecnologiche con gli Enti previdenziali-assistenziali e con i Servizi pubblici per l’impiego

A proposito di reti telematiche si è indagato anche sulla presenza di connessioni delle Apl sia con gli Enti previdenziali-assistenziali (Inps ed Inail) sia con i Servizi pubblici per l’impiego.

Sul primo fronte, si riscontra che in generale sono circa un quarto del totale delle Agenzie interpellate quelle che hanno attivato collegamenti con tali Enti (fig. II.34), confermando quanto già rilevato nel 2005. Va tuttavia evidenziato che le Agenzie generaliste e anche quelle di ricollocazione risultano le due tipologie che comunicano maggiormente con l’Inps e l’Inail, laddove invece sono meno del 20% quelle di ricerca e selezione che hanno relazioni informatizzate con l’ente previdenziale ed una quota ancora inferiore (16%) quelle che hanno stabilito una rete con l’ente assicurativo.

Fig. II.34 - Comunicazione telematica con Inps e Inail (valori %)

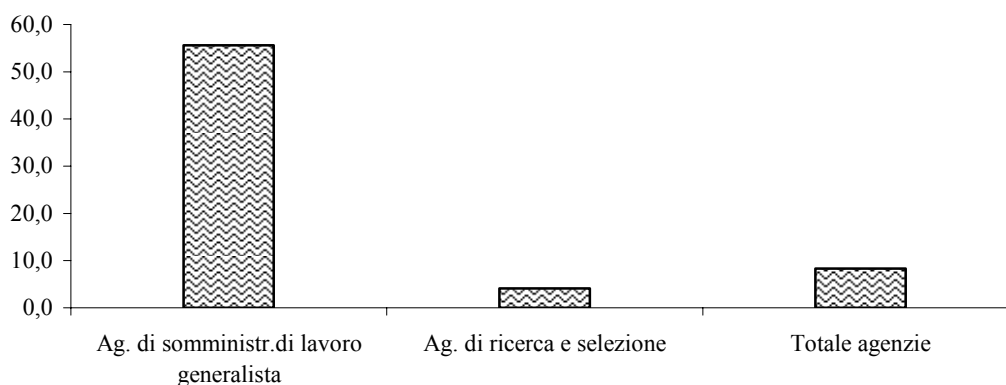


Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Sul fronte dei Servizi pubblici per l’impiego, l’indagine mostra che appena l’8% delle Apl complessivamente considerate dispone di una connessione telematica con il sistema Spi (fig. II.35). Pur non essendo stati mai particolarmente intensi va anche considerato che tali collegamenti si sono ulteriormente ridotti tra il 2005 ed il 2006, indicando una possibile tendenza alla “polarizzazione” piuttosto che all’integrazione tra i due sistemi. Va tuttavia considerato che si rilevano marcate differenze tra i diversi tipi di Apl indagate: da un lato, vi sono le Agenzie di ricollocazione e quelle di ricerca e selezione che si mostrano rispettivamente per nulla o poco inclini a stabilire rapporti telematici con i Spi; dall’altro lato, vi sono le Agenzie di somministrazione generaliste le quali hanno invece attivato, in oltre la metà dei casi, connessioni con il sistema pubblico dei servizi all’impiego.

Su quest’ultimo versante, sembra interessante sottolineare come i Centri per l’impiego risultino connessi telematicamente alle Apl complessivamente considerate solo nel 2% dei casi (campionaria Isfol, 2005).

Fig. II.35 - Connessione telematica con il sistema Spi (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Infine, anche la connessione tra Apl e rete europea dei servizi al lavoro (Eures) si dimostra ancora molto limitata, come illustrato nella tab. II.39, da cui si può anche rilevare quanto già evidenziato a proposito della Bcni (collegamenti in larga parte attivati con le regioni del Centro-Nord).

Tab. II.39 - Connessione telematica con Eures per regione (% Agenzie)

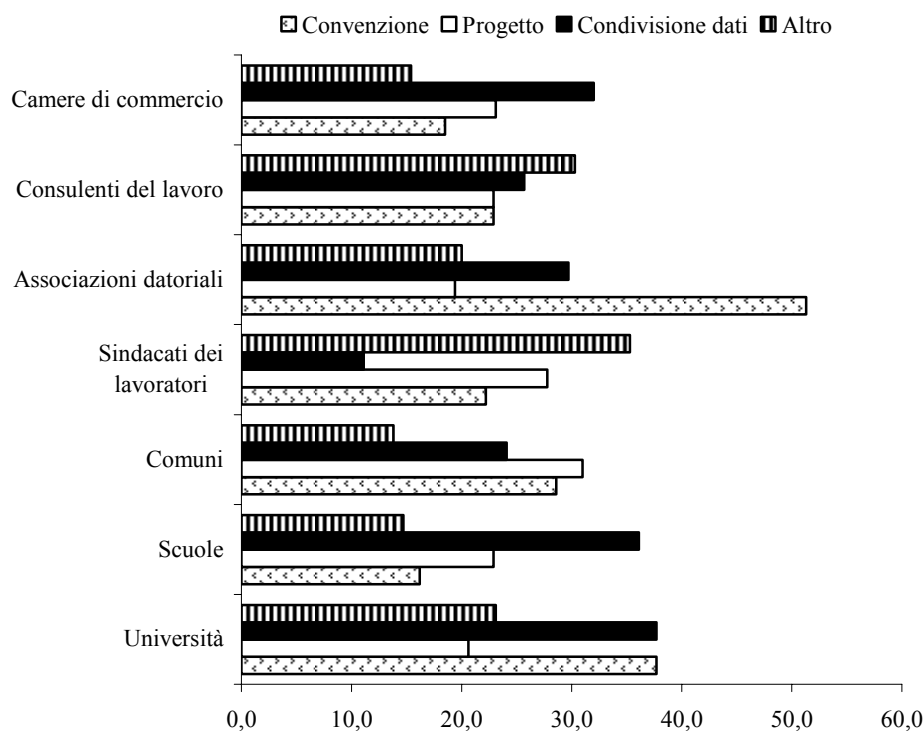
	<i>Totale Agenzie</i>
Piemonte	7,7
Valle d'Aosta	-
Lombardia	2,1
Bolzano	-
Trento	-
Veneto	5,9
Friuli V. G.	-
Liguria	2,9
Emilia Romagna	2,7
Toscana	2,8
Umbria	-
Marche	-
Lazio	2,9
Abruzzo	-
Molise	-
Campania	-
Puglia	-
Basilicata	-
Calabria	-
Sicilia	-
Sardegna	-

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

II.6. RAPPORTI DI COOPERAZIONE E INTERAZIONI SUL TERRITORIO CON GLI “INTERMEDIARI SPECIALI” E CON IL SISTEMA PUBBLICO DEI SERVIZI AL LAVORO

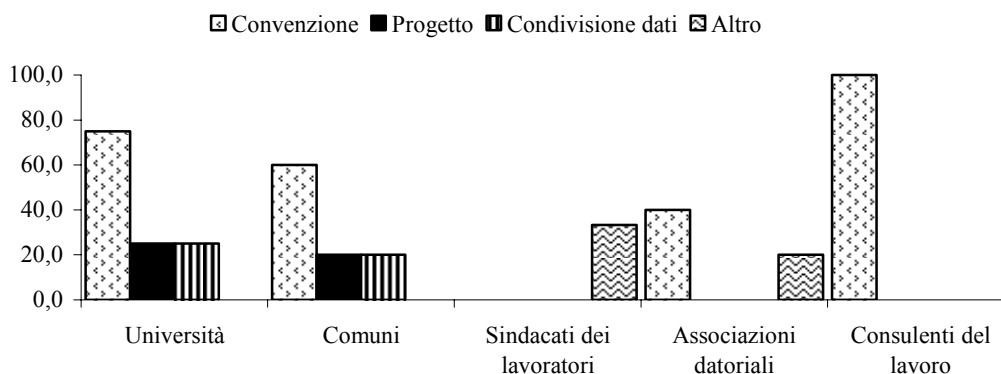
La ricerca condotta sulle Apl ha indagato anche sui rapporti di cooperazione e in generale sulle modalità di interazione (diverse da quelle telematiche) con altri soggetti, sia con i cosiddetti “intermediari speciali” di cui alla sezione precedente (Università, Scuole, Comuni, Camere di Commercio, Sindacati dei lavoratori, Associazioni datoriali e Consulenti del lavoro), sia con i Servizi pubblici per l’impiego, approfondendo la natura (più o meno formalizzata) e le modalità di tali relazioni laddove presenti. Partendo dagli intermediari speciali e considerando il totale delle Apl intervistate, si può innanzitutto rilevare che le modalità di relazione con tutti i diversi soggetti appaiono sempre piuttosto articolate (fig. II.36).

Fig. II.36 - Relazione con enti. Totale Agenzie (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

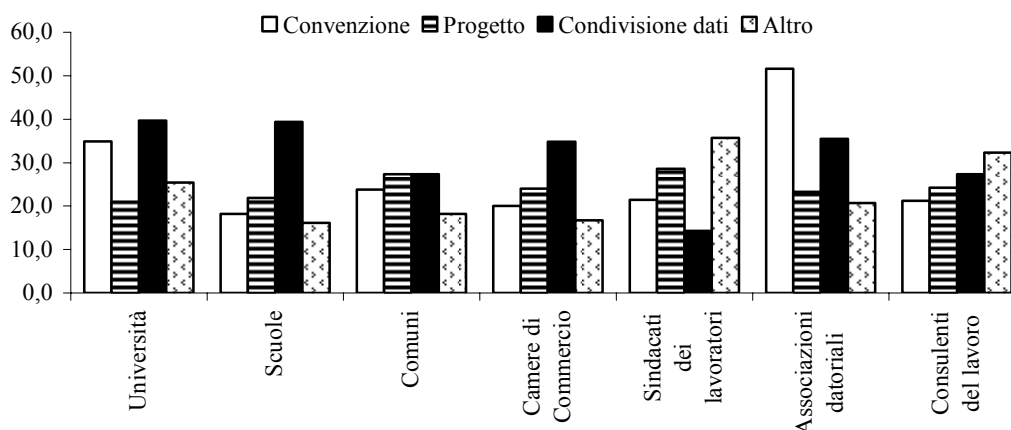
Fig. II.37 - Relazione con enti. Agenzie di somministrazione generaliste (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

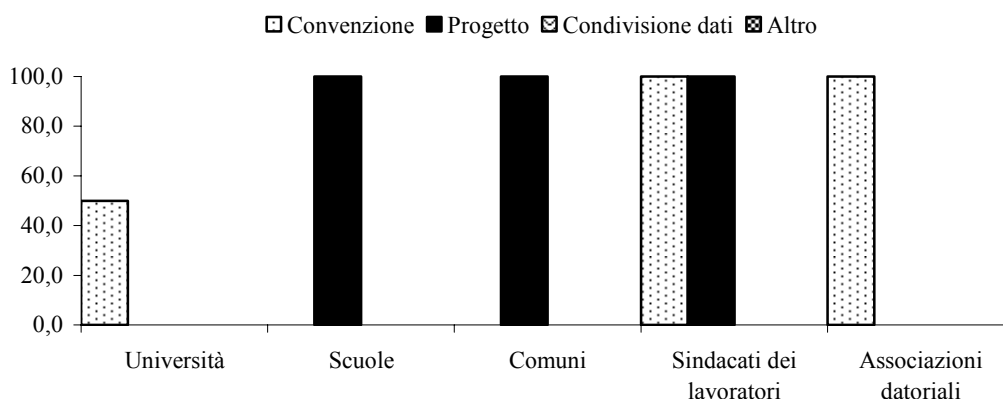
Lo strumento della convenzione, pur essendo utilizzato come modalità di relazione con tutti i soggetti, si dimostra più diffuso nei rapporti con le Associazioni datoriali (51%) ma anche con le Università (38%); la realizzazione di un progetto è una modalità di relazione relativamente diffusa con tutti gli intermediari nella misura del 20% circa di tutte le Apl, tranne nel rapporto con i Comuni dove raggiunge il 30%; la condivisione dati appare una modalità di relazione piuttosto significativa (superiore al 30% delle Apl totali) soprattutto nei collegamenti con le Università, le Scuole, le CCCIA e le Associazioni datoriali. Scomponendo il dato totale per tipologia di Agenzia (figg. II.38, II.39 e II.40), si può poi evidenziare che la modalità preferenziale di relazione da parte delle aziende di somministrazione generaliste è la convenzione, soprattutto per quanto riguarda i rapporti con i Consulenti del lavoro, le Università e i Comuni, mentre le Agenzie di ricollocazione stabiliscono rapporti attraverso progetti con le Scuole, i Comuni e i Sindacati dei lavoratori, oppure attraverso convenzioni con le Associazioni datoriali, i Sindacati dei lavoratori e le Università.

Fig. II.38 - Relazione con enti. Agenzie di ricerca e selezione (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

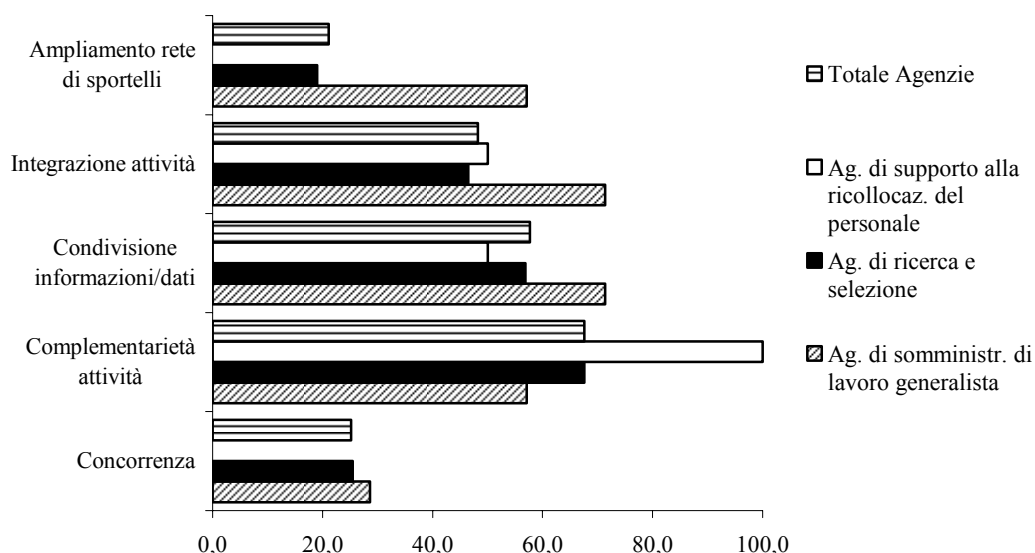
Fig. II.39 - Relazione con enti. Agenzie di ricollocazione professionale (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Di particolare interesse sono le indicazioni da parte delle Apl sui possibili sviluppi, in prospettiva, di tali relazioni (fig. 40): circa due soggetti intervistati su tre (67,6%) immaginano un rafforzamento della tendenza a rendere il più possibile “complementari” le attività, oltre che a potenziare la “condivisione delle informazioni e dei dati” (57,7%), ma non sono irrilevanti neanche quanti puntano verso un’integrazione delle attività con i diversi soggetti (48,2%). Inoltre, va considerato che i più convinti assertori della complementarietà delle attività sono gli operatori delle aziende di ricollocazione, mentre si dimostrano più orientati verso l’integrazione e la condivisione informazioni/dati gli operatori delle Agenzie di somministrazione.

Fig. II.40 - Prospettive di sviluppo nelle delle relazioni con altri Enti (valori %)

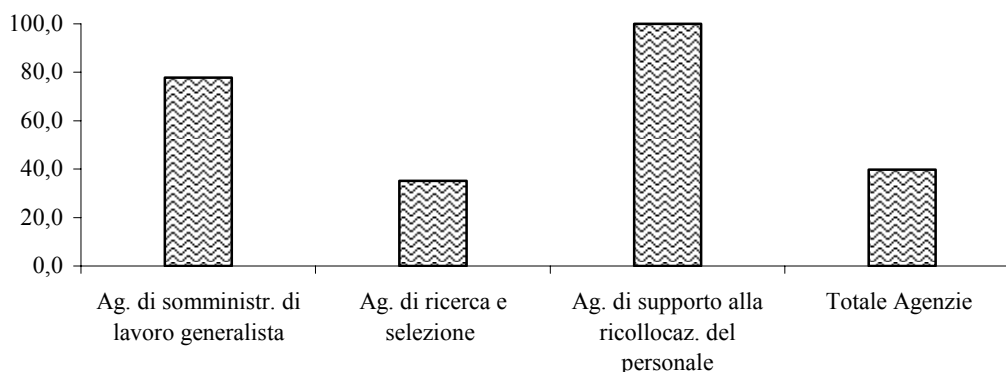


Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

È singolare rilevare che anche dal versante pubblico dei Centri per l'impiego (Cpi) si riscontrano percezioni molto simili sul futuro dei rapporti con le Apl e con gli altri intermediari, come mette in luce la rilevazione condotta dall'Isfol su questi operatori¹⁷; il 71% dei Cpi immagina uno sviluppo delle relazioni nel senso della complementarità delle rispettive attività e il 62% crede nella possibilità di condividere informazioni e dati; infine, il 52% prospetta un possibile potenziamento dell'integrazione degli interventi che fanno capo ai due sistemi. La convergenza di vedute sul futuro delle relazioni tra i diversi soggetti impegnati sul mercato del lavoro appare in tal senso promettente o per lo meno un significativo passo nella direzione auspicata dal Legislatore.

Proseguendo l'analisi sui rapporti stabiliti tra Apl e Spi, risulta piuttosto significativa (circa il 40%) la quota di Agenzie che dichiarano di “cooperare” con il sistema pubblico (fig. II.41). Distinguendo tra i diversi tipi di Agenzie si può notare che tale cooperazione riguarda la totalità di quelle che svolgono attività di supporto alla ricollocazione del personale, seguite da un rilevante numero di generaliste (78%), ove invece la quota è ben più contenuta nel caso delle Agenzie di ricerca e selezione (35%).

Fig. II.41 - Cooperazione con il sistema Spi (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Ciò sembra peraltro trovare conferma nella rilevazione condotta dall'Isfol sul versante pubblico (Regioni, Province e Centri per l'impiego), ove si riscontrano come uniche soluzioni di interazione formalizzata e sistematica tra Agenzie e Spi proprio le attività di ricollocazione del personale espulso dal sistema produttivo nelle aree (Nord-Ovest) del paese maggiormente coinvolte da problemi di crisi aziendali¹⁸. Tuttavia, per un riscontro più approfondito, può essere utile soffermarsi brevemente sui risultati della rilevazione condotta sul segmento pubblico rappresentato dai Cpi, già citata in precedenza, presso i quali si è indagato sulla presenza di contatti con i diversi tipi di Apl. Da questa indagine emerge che gli operatori con cui la maggioranza dei Cpi (60%) ha più rapporti sono le Agenzie di somministrazione, anche se ciò è molto più frequente nelle strutture del Centro-Nord (70-80%) e molto meno al Sud (36%);

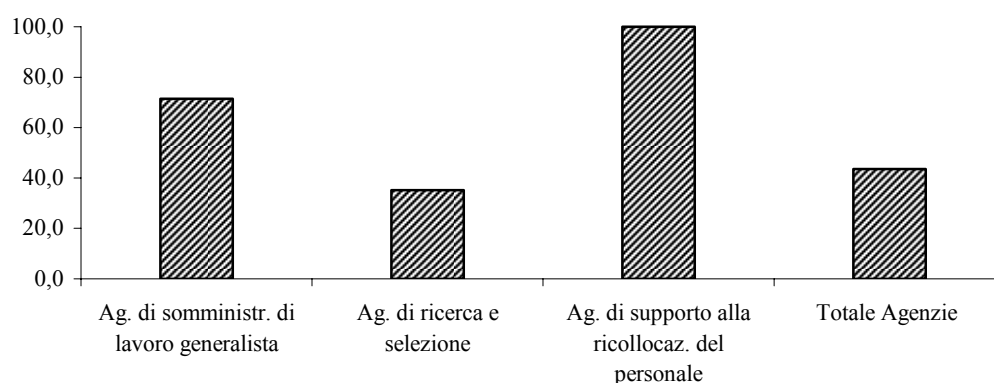
¹⁷ Cfr. Monitoraggio 2005.

¹⁸ Cfr. Di Domenico G., *Partnership pubblico-privata nelle azioni di prevenzione e di lotta alla disoccupazione di lunga durata in Italia. Esperienze territoriali e prime valutazioni di efficacia*, in Quaderni Spinn 1/2006.

significative anche le relazioni con le Agenzie di ricerca e selezione, dichiarate dalla metà dei Centri indagati, ma anche in questo caso si riscontra una maggiore frequenza per quelli operativi nel Nord-Ovest (71%) e molto meno per quanti agiscono nel Sud (44%) e nel Nord-Est (38%); più limitati in generale si dimostrano poi gli scambi con le Agenzie di ricollocazione, con cui risulta essere in contatto il 21% dei Cpi, ma questo valore medio è il risultato di significative differenze tra i Centri operanti nelle diverse aree: sono infatti più numerosi quelli del Nord-Ovest (31%) e del Centro (26%), mentre nel Nord-Est e al Sud si riscontrano relazioni meno frequenti con questo tipo di Agenzie (rispettivamente 14% e 16%). Si conferma dunque una positiva tendenza verso la costruzione di relazioni tra i due sistemi, che possono e devono senz'altro essere intensificate, soprattutto nel Mezzogiorno, ove l'interazione pubblico-privato appare ancora piuttosto debole.

Indagando più a fondo presso le Agenzie che cooperano con il sistema dei servizi pubblici per l'impiego sulla natura della relazione intrattenuta (fig. II.42), si può poi riscontrare che si tratta di rapporti formalizzati per la totalità delle Agenzie di supporto alla ricollocazione e per buona parte di quelle di somministrazione, mentre è più rara la formalizzazione dei rapporti da parte delle Agenzie di ricerca e selezione. Inoltre, nella maggior parte dei casi si tratta di relazioni continuative (tab. II.40), con l'eccezione delle stesse Agenzie di ricerca e selezione del personale che, invece, mostrano una spiccata tendenza ad intrattenere soprattutto rapporti di tipo sporadico.

Fig. II.42 - Relazioni formalizzate con il sistema Spi (valori %)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Tab. II.40 - Modalità di relazione con i servizi pubblici per l'impiego (valori %)

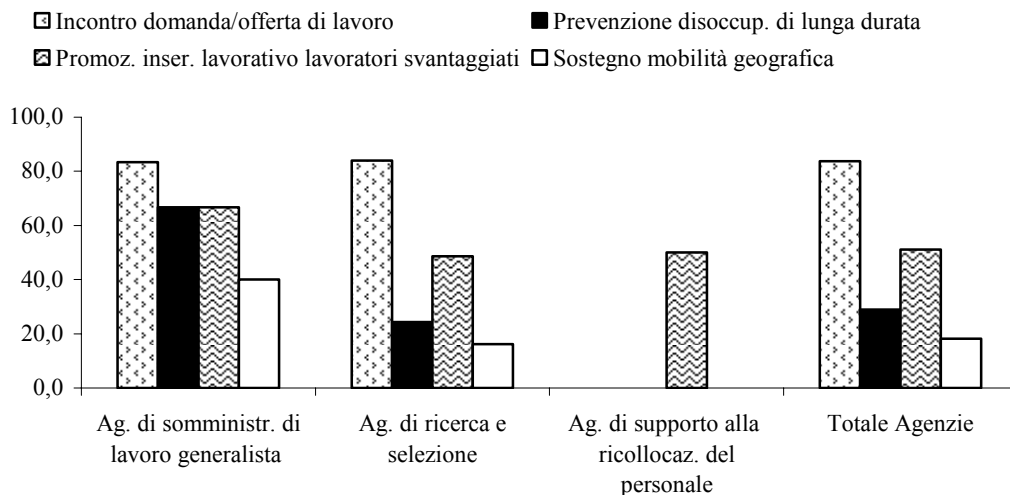
	Ag. di somministr. generaliste	Ag. di ricerca e selezione	Ag. di ricollocazione professionale	Totale Agenzie
Relazioni di tipo sporadico	28,6	70,3	-	60,9
Relazioni di tipo continuativo	71,4	29,7	100,0	39,1

Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Un approfondimento ulteriore proviene dall’esame degli obiettivi che motivano le Agenzie a stabilire relazioni con il sistema pubblico (fig. II.43). Lo scopo principale della gran parte degli interlocutori privati che intrattengono tali rapporti è “l’incontro tra domanda e offerta di lavoro” (84%), seguita dalla “promozione dell’inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati”, che risulta essere un obiettivo perseguito da oltre la metà delle Apl, che cooperano con il sistema pubblico. È molto più raro invece che, attraverso la cooperazione con i Spi, si punti a prevenire la disoccupazione di lunga durata (29%) oppure a sostenere la mobilità geografica (18%).

Anche in questo caso è possibile operare un confronto con gli obiettivi che guidano invece gli operatori pubblici e li portano a stabilire contatti con i diversi soggetti autorizzati ad operare sul mercato del lavoro. Sempre facendo riferimento all’indagine condotta presso i Centri per l’impiego, si può rilevare ancora una volta una piena convergenza di intendimenti: anche la maggior parte degli operatori pubblici (87%) persegue la meta di far incontrare domanda e offerta di lavoro, così come poco meno della metà (43%) ha interesse a sviluppare contatti con altri protagonisti con l’obiettivo di favorire la promozione dell’inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati. Analogamente è meno frequente anche da parte degli operatori pubblici l’intenzione di prevenire, attraverso i contatti con i privati, la disoccupazione di lunga durata (23%) oppure favorire la mobilità geografica (10%). In generale, quindi, la coincidenza di orientamenti tra operatori pubblici e privati, che nella maggioranza dei casi nelle loro relazioni reciproche puntano a far incontrare domanda e offerta, rappresenta una condivisione importante e promettente, che però va ulteriormente sostenuta incrementando la capacità di interconnessione informativa e di relazioni ancora troppo debole specialmente al Sud, unico caso dove si riscontra la presenza di Centri pubblici che non hanno stabilito alcun contatto con i soggetti autorizzati ad operare sul mercato del lavoro (6% del totale dei Cpi intervistati).

Fig. II.43 - Obiettivi delle relazioni con il sistema Spi (% Agenzie)



Fonte: Isfol, monitoraggio Apl 2006.

Infine, a conferma delle necessità di intervenire incrementando la rete di rapporti tra pubblico e privato, vale la pena richiamare un ultimo dato che indaga sul coinvolgimento – al momento dell’intervista – delle Agenzie interpellate, o dell’associazione di rappresentanza alla quale l’Agenzia è iscritta, in progetti di collaborazione con il sistema pubblico di servizi per l’impiego, a livello nazionale e/o europeo, da cui si evince che i progetti di collaborazione con il sistema pubblico nazionale di servizi per l’impiego risultano ancora troppo esigui in quanto riguardano appena il 12% delle Apl complessivamente considerate, anche se rispetto al 2005 si riscontra oggi un incremento del numero di Agenzie coinvolte in tali attività.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Ad un biennio dall’entrata in vigore della Riforma possono essere accennate prime riflessioni sull’impatto della stessa sul mercato della intermediazione generalmente intesa.

Il processo di *emersione* degli operatori, che rappresentava uno degli espliciti obiettivi dell’intervento legislativo, pare essersi ampiamente prodotto sul versante delle nuove Agenzie per il lavoro: si sono ingrossate le fila delle Agenzie di ricerca e selezione soprattutto, mentre si sono *stabilizzate* quelle di *outplacement* e di somministrazione generalista. Su quest’ultimo versante bisogna segnalare tuttavia lo scarso successo delle Agenzie di *staff leasing*, probabilmente da ricondurre al marginale utilizzo di tale istituto da parte degli attori economici. Anche il numero di Agenzie di intermediazione risulta, ad oggi, contenuto: come già accennato, il requisito territoriale e la scarsa *appetibilità economica* di una autorizzazione “locale”, che consente cioè di agire solo sul territorio di una Regione, paiono – sino ad ora – aver pesato negativamente sulla scelta di operare mediante tale tipologia di Agenzia, anche se la stessa consente, in via teorica, lo svolgimento di più attività (*multitasking*).

Indubbiamente, a seguito del rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato da parte del Ministero del Lavoro, sarà necessario valutare nuovamente l’impatto della riforma ed in particolare quante tra le Apl avranno garantito nel biennio appena trascorso lo svolgimento in maniera continuativa della attività per la quale hanno ottenuto la *abilitazione* statale, pena il rifiuto della stessa autorizzazione a titolo definitivo.

I risultati del processo di *emersione* degli altri intermediari, quelli che abbiamo definiti *speciali* in virtù del “particolare” regime di autorizzazione, è più evidentemente a tinte chiaroscurate.

Sui nuovi intermediari pubblici (Comuni, Scuole, CCIA) sembra aver influito l’inerzia regionale. Tuttavia non può non essere segnalato che, anche ove il sistema di autorizzazione locale è attivo (Emilia Romagna, Marche, Toscana), gli stessi ma anche quelli privati non hanno inteso, sino ad ora, beneficiarne.

Anche sul fronte associativo – soprattutto sindacale – nonostante la possibilità di esercitare l’intermediazione direttamente, ovvero mediante gli enti bilaterali, tuttora solo importanti organizzazioni datoriali hanno deciso di sfruttare tale opportunità. Questa tendenza pare confermare l’opzione ideologica palesata da alcuni attori sociali al momento dell’entrata in vigore della nuova disciplina.

Sempre restando sul versante degli intermediari speciali promettente è invece il riscontro che ha avuto la riforma da parte della Fondazione per il lavoro e delle Università, con molti professionisti e istituzioni che hanno deciso di intraprendere/far emergere l’attività di intermediazione che essi, in molti casi, già svolgevano prima dell’entrata in vigore della Riforma.

Venendo ai dati del monitoraggio sulle Agenzie per il lavoro, si conferma quanto rilevato nel 2005 in termini di dominanza del mercato privato da parte delle Agenzie di somministrazione generaliste e di ricerca e selezione e, contestualmente, di dicotomia sotto il profilo dell’utenza

servita (profili medio-bassi per le Agenzie di somministrazione, qualifiche elevate per quelle di ricerca e selezione del personale); al tempo stesso, accanto alla concentrazione nelle aree territoriali dal contesto produttivo più dinamico, emerge una “polarizzazione” verso classi dimensionali relative a piccole (ricerca e selezione) e grandi (somministrazione) aziende, orientate a servire la domanda di lavoro che si concentra in prossimità di distretti produttivi.

Tali elementi sono utili ad analizzare lo sviluppo delle reti di erogazione dei servizi al lavoro, concentrando l’attenzione sulle dinamiche evolutive dei rapporti tra pubblico e privato alla luce delle nuove “polarità” osservate. In effetti, dall’entrata in vigore della Riforma, il nuovo mercato pubblico-privato dei servizi all’impiego sembra evolversi in una direzione che tende a privilegiare la *sussidiarietà* delle azioni dei due sistemi Spi e Spri, in cui le Agenzie private tendono *naturalmente* ad operare su quelle parti del mercato commercialmente appetibili, rimanendo quasi interamente in capo al pubblico i settori non *coperti* dalle prime.

Rimangono in proposito ancora attuali i suggerimenti dell’Ilo (Rapporto BIT, 1994) relativi alle forme di coesistenza tra pubblico e privato. Agli inizi degli anni 90, l’organismo internazionale constatando lo sviluppo, anche informale, degli Agenzie di collocamento in numerosi paesi suggeriva l’adozione di un sistema di “coesistenza attiva”, tale da assicurare la convivenza di tre concetti tra loro apparentemente incompatibili: quello di regolamentazione e di supervisione, di pertinenza esclusiva dello Stato, quello di competizione ed, infine, quello di complementarità, poiché – si affermava – entrambi i settori si svilupperanno dove l’altro concorrente viene meno.

Vale la pena precisare i concetti di “complementarietà e cooperazione”: la prima nozione – nel Rapporto BIT – rappresenta una *species* della seconda, nella quale vengono fatte rientrare varie forme di relazione tra servizio pubblico e operatori privati (quali ad es. costituzione di organismi comuni, classificazione comune delle professioni, risoluzione dei conflitti tramite organismi di conciliazione). Nello specificare la “complementarietà”, l’Ilo richiama proprio il concetto di “pubblica amministrazione indiretta”, sottolineando la diffusione, in molti paesi, di situazioni in cui lo Stato non utilizza sistematicamente proprie risorse per l’offerta dell’intera gamma dei servizi pubblici, ma, ove giustificabile da ragioni di efficienza, si rivolge a soggetti privati, che operano dietro corrispettivo per l’erogazione di alcuni di tali servizi, la cui titolarità resta in capo al pubblico (*The State no longer systematically mobilizes civil service resources to supply all its services but, whenever justifiable on grounds of efficiency, calls on private operators acting for its account and on its behalf to supply certain of State’s services in exchange for a comprehensive fee*).

Si contrapponeva, poi, in senso negativo al modello della *coesistenza attiva*, quello della “coesistenza passiva”; sotto tale profilo, nel nostro paese pare evidenziarsi un “deficit di coordinamento” che costituisce il principale squilibrio competitivo tra (potenziali) aggregazioni di offerta di servizi, quale condizione per costruire un modello di *governance* condivisa, consistente e sostenibile, del sistema complessivamente considerato. La “geometria variabile” che si osserva oggi nella strutturazione della rete pubblico-privata dei servizi al lavoro richiama l’attenzione sulla necessità di concepire nuovi strumenti di *policy*, soprattutto a livello di programmazione integrata degli interventi e delle risorse, che tengano conto dell’estensione del campo di azione e di ampliamento dei principali “bacini di attrazione” (l’offerta di lavoro per il pubblico, la domanda per il privato). Si tratterà allora di analizzare sia la loro consistenza per confronti di efficienza interna, sia le loro compatibilità con il contesto territoriale di riferimento, valutandone le complementarità funzionali e cercando, in tale interdipendenza, punti di

equilibrio dinamico entro orizzonti di medio-lungo termine, ove logiche competitive si associno virtuosamente a quelle cooperative.

A tal proposito, i dati testimoniano una propensione delle Agenzie ad immaginare uno sviluppo di relazioni con il sistema pubblico in termini di “cooperazione” (circa 67% degli intervistati si dichiara in questo senso), di “condivisione di informazioni” (58% circa) ed “integrazione di attività” (48%) piuttosto che di “concorrenza” in senso stretto (appena un quarto delle Agenzie oggetto di indagine).

Sembra emergere, in particolare, l’esigenza, da parte del Legislatore, di definire con maggiore chiarezza e trasparenza le “funzioni” (in termini di ruolo e competenze esercitabili in via “esclusiva”, piuttosto che di servizi erogabili in via “concorrente”) ascrivibili al sistema pubblico e a quello privato singolarmente considerati. Si tratta di una riflessione che scaturisce osservando altri sistemi europei, in particolare quelli nei quali vige da tempo un’ampia “liberalizzazione” del mercato del lavoro e, nello specifico, di quel segmento di esso che riguarda l’intermediazione e/o l’inserimento lavorativo (ad es. l’Olanda¹⁹), ove comunque il “pubblico” preserva l’essenziale funzione di “controllo” nella fase di “accesso”, per evitare fenomeni di *creaming* della clientela da parte degli operatori privati, e nella fase di “uscita”, in tal modo verificando l’effettiva ed efficiente (sotto il profilo quali-quantitativo) erogazione dei servizi all’utenza. Chiaramente in tali contesti, il sistema pubblico dei servizi all’impiego è supportato nello svolgimento di tali funzioni dalla possibilità di gestire contestualmente alle politiche attive anche interventi sul versante “passivo” (misure di sostegno al reddito e/o contro il rischio della disoccupazione, *benefit* a vario titolo, ammortizzatori sociali), potenziando così l’efficacia delle proprie azioni.

In tale prospettiva, l’azione di monitoraggio sui sistemi pubblici e privati, nonché sulle interazioni intercorrenti tra gli stessi, costituisce una premessa indispensabile, anche al fine di orientare le scelte dei *policy maker*.

¹⁹ Si veda Sol E., Hoogtanders Y., 2005.

ALLEGATO 1

QUESTIONARIO RIVOLTO AI SOGGETTI ISCRITTI ALL’ALBO MINISTERIALE PER L’ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE (Agenzie e soggetti in “regime Particolare”)

ISFOL - AREA “RICERCHE SUI SISTEMI DEL LAVORO”

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione generale Mercato del Lavoro

ANAGRAFICA

Denominazione: _____
 Sede legale: _____
 Comune: _____
 Provincia: _____
 E-mail: _____
 Telefono: _____
 Fax: _____
 Data autorizzazione ministeriale: _____

Natura del soggetto autorizzato

- Associazione di datori di lavoro
 Associazione di prestatori di lavoro
 Associazione in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e avente come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità
 Fondazione dei Consulenti del lavoro

Ulteriori attività svolta/e effettivamente oltre all'intermediazione: *(si possono selezionare più risposte)*

- Ricerca e selezione
 Outplacement

Forma giuridica

- SNC
 SAS
 SRL
 SPA
 Associazione non riconosciuta
 Non sa/Non risponde

N. di unità organizzative/singoli consulenti del lavoro aderenti attivi sul territorio nazionale al momento dell'intervista:

Numero: _____

Distribuzione regionale del numero delle unità organizzative/singoli consulenti del lavoro aderenti attivi al momento dell'intervista *(barrare ove presenti)*:

- | | |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Piemonte | <input type="checkbox"/> Marche |
| <input type="checkbox"/> Valle d'Aosta | <input type="checkbox"/> Lazio |
| <input type="checkbox"/> Lombardia | <input type="checkbox"/> Abruzzo |
| <input type="checkbox"/> Bolzano | <input type="checkbox"/> Molise |
| <input type="checkbox"/> Trento | <input type="checkbox"/> Campania |
| <input type="checkbox"/> Veneto | <input type="checkbox"/> Puglia |
| <input type="checkbox"/> Friuli V.G. | <input type="checkbox"/> Basilicata |
| <input type="checkbox"/> Liguria | <input type="checkbox"/> Calabria |
| <input type="checkbox"/> Emilia Romagna | <input type="checkbox"/> Sicilia |
| <input type="checkbox"/> Toscana | <input type="checkbox"/> Sardegna |
| <input type="checkbox"/> Umbria | |

Forme di pubblicità ed informazione utilizzate. *(Si possono selezionare più risposte)*:

- Inserzioni su stampa
 Diffusione depliant
 Affissioni pubblicitarie
 Radio e televisioni
 Contatto diretto con le aziende
 Via Internet (banner su siti web ed "e-mailing")
 Attraverso enti pubblici locali (C.P.I, Comuni, Centri di orientamento...)
 Altro (specificare) _____

Iscrizione all’ASCOP

- Sì
 No

CONNESSIONI TELEMATICHE E RETI TERRITORIALI

L’operatore ha un sito web?

- Sì (passare alla domanda B.2)
 No (passare alla domanda (B.3)
 Non sa/Non risponde (passare alla domanda B.3)

Quali tra queste attività sono effettuate tramite il sito Web? *(Si possono selezionare più risposte)*

1. Ricezione CV
 2. Ricezione *vacancies* (richieste di lavoro da parte delle imprese)
 3. Bachecca offerte di lavoro
 4. Consultazione CV da parte delle imprese
 5. Consultazione profili aziendali delle imprese che offrono lavoro
 6. Risposta ad inserzioni specifiche

La Sua struttura ha attivato una connessione telematica con la BCNL (Borsa Continua Nazionale del Lavoro)?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda D.3)

Con quali nodi informativi regionali? *(Si possono selezionare più risposte)*

- | | |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Piemonte | <input type="checkbox"/> Marche |
| <input type="checkbox"/> Valle d’Aosta | <input type="checkbox"/> Lazio |
| <input type="checkbox"/> Lombardia | <input type="checkbox"/> Abruzzo |
| <input type="checkbox"/> Bolzano | <input type="checkbox"/> Molise |
| <input type="checkbox"/> Trento | <input type="checkbox"/> Campania |
| <input type="checkbox"/> Veneto | <input type="checkbox"/> Puglia |
| <input type="checkbox"/> Friuli V.G. | <input type="checkbox"/> Basilicata |
| <input type="checkbox"/> Liguria | <input type="checkbox"/> Calabria |
| <input type="checkbox"/> Emilia Romagna | <input type="checkbox"/> Sicilia |
| <input type="checkbox"/> Toscana | <input type="checkbox"/> Sardegna |
| <input type="checkbox"/> Umbria | |

a) Ritenete che la connessione alla BCNL sia utile per la Vostra attività?

- Sì
 No
 Non sa/Non risponde

Se Sì, per quali finalità? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Consultazione profili candidati
 Consultazione *vacancies*
 Matching
 Informazioni sul mercato del lavoro
 Modulistica
 Possibilità di interagire con altri operatori privati
 Possibilità di interagire con operatori pubblici (Servizi pubblici per l’impiego (Spi), Inps, Inail, ecc.)

c) Quali sono le criticità del sistema ad oggi da voi riscontrate? *(Si possono selezionare più risposte)*

- tutela della privacy nel conferimento dati
 difficoltà tecniche di consultazione delle banche dati
 difficoltà tecniche di connessione ai nodi regionali
 eterogeneità di sviluppo dei nodi regionali
 incompatibilità degli standard di classificazione e sistematizzazione delle informazioni
 difficoltà di interagire con altri soggetti

Avete una connessione telematica SPI ed EURES?

- Sì
- No
- Non sa/Non risponde

L'agenzia ha relazioni formalizzate con i seguenti soggetti? (Si possono selezionare più risposte)

	a. Convenzione dati	b. Progetto	c. Condivisione dati
Agenzie di somministrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agenzie di intermediazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agenzie di ricerca e selezione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agenzie di ricollocazione professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Università	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scuole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comuni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Camere di Commercio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sindacati dei lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associazioni datoriali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consulenti del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associazione di tutela ed assistenza alle attività imprenditoriali, al lavoro o alle disabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In quale direzione crede si svilupperanno le relazioni con la rete di soggetti sopra menzionati? (barrare la modalità ritenuta prevalente)

- Concorrenza
- Complementarietà delle rispettive attività
- Condivisione delle informazioni/dati
- Integrazione nelle rispettive attività
- Ampliamento della propria rete di “sportelli” (ad es. spazi dedicati presso altri enti)

a) Avete relazioni con il sistema dei Servizi pubblici per l'impiego?

- Sì (continua)
- No (passare alla domanda C.1)

b) Se Sì, si tratta di relazioni formalizzate?

- Sì
- No

c) Si tratta di relazioni di tipo sporadico o continuativo?

- Sì
- No

d) Rispetto a quali dei seguenti obiettivi?

	Sì	No
Funzione di incontro tra domanda e offerta di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prevenzione della disoccupazione di lunga durata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sostegno alla mobilità geografica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RISORSE UMANE

Personale dipendente ed autonomo impiegato nell'attività di intermediazione al momento dell'intervista:

	Totale	di cui donne
Totale personale impiegato		
Di cui dipendenti		
Di cui autonomi		

Curricula Vitae

Qual è la modalità di raccolta dei *curricula vitae* per l'attività di intermediazione? (Si possono selezionare più risposte)

- Raccolta presso le unità organizzative/Singoli consulenti del lavoro aderenti
 Attraverso il sito web
 Posta ordinaria
 Posta elettronica
 Telefono
 Moduli autocompilati presso Centri per l'impiego o sede di altri Enti
 Accordi con Servizi pubblici per l'impiego o BCNL per acquisire dati in formato elettronico
 Altro (specificare): _____

ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE

Fatturato 2004 (€) per la sola attività di intermediazione: _____

N. CV raccolti per l'attività di intermediazione per classi di età e sesso dei candidati nel 2005:

Sesso	Classi di età							Totale
	Non indicata	<= 18	19-24	25-29	30-39	40- 49	50 e più	
Maschi								
Femmine								
Totale								

N. CV raccolti per l'attività di intermediazione per regione di residenza e sesso dei candidati nel 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. CV raccolti per l'attività di intermediazione per titolo di studio e sesso dei candidati nel 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		

Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		

Numero di imprese committenti nel 2005: _____

N. di incarichi ricevuti e numero di lavoratori richiesti per regione di lavoro nel 2005:

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori richiesti dalle aziende per inquadramento professionale del lavoratore:

	<i>Totale</i>
Totale	
Legislatori, dirigenti e imprenditori	
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	
Professioni tecniche	
Impiegati	
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	
Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	
Professioni non qualificate	
Forze armate	

N. di incarichi ricevuti e numero di lavoratori richiesti per settore di attività economica nel 2005:

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Agricoltura e pesca		
Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		

Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob., informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		

N. di lavoratori avviati per classi di età e sesso nel 2005:

Sesso	Classi di età					
	Totale	Fino a 24	25-29	30-39	40-49	50 e più
Maschi						
Femmine						
Totale						

N. di lavoratori avviati per titolo di studio e sesso nel 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		
Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		

N. di lavoratori avviati in base al sesso e alla regione in cui si lavora nel 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori avviati per inquadramento professionale e sesso del lavoratore, nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Legislatori, dirigenti e imprenditori		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		
Professioni tecniche		
Impiegati		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		
Artigiani, operai specializzati e agricoltori		
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili		
Professioni non qualificate		
Forze armate		

N. di lavoratori avviati per tipologia contrattuale di inserimento e sesso del lavoratore, nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di apprendistato		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		
Contratto di lavoro a progetto		
Altra misura di inserimento lavorativo (tirocini, stage)		

N. di lavoratori avviati per settore di attività economica nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Agricoltura e pesca		
Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		
Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob., informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		

Corsi di formazione organizzati e numero partecipanti nel 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 7 gg.</i>	<i>Da 8 a 31gg.</i>	<i>Da 32gg a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE

La preghiamo di rispondere alle domande della presente sezione solo se la Sua struttura svolge, oltre alla attività di intermediazione, attività di ricerca e selezione

Fatturato 2004 (€) per la sola attività di ricerca e selezione: _____

Modalità di pubblicazione *vacancies* e reclutamento candidati

Inserzioni su quotidiani, radio e TV	Si	No
Pubblicazione su proprio sito web	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pubblicazione su siti web di terzi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consultazione o richiesta liste ai SPI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pubblicazione tramite servizi appositi predisposti dai SPI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numero di imprese committenti nel 2005: _____

Numero di incarichi ricevuti per ricerca e selezione delle candidature e numero di lavoratori richiesti per regione di lavoro nel 2005:

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d’Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori richiesti dalle aziende per inquadramento professionale del lavoratore nel 2005:

	<i>Totale</i>
Totale	
Legislatori, dirigenti e imprenditori	
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	
Professioni tecniche	
Impiegati	
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	
Professioni non qualificate	
Forze armate	

N. di incarichi ricevuti per ricerca e selezione delle candidature e numero di lavoratori richiesti per settore di attività economica nel 2005:

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Agricoltura e pesca		

Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		
Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob., informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		

N. di lavoratori richiesti tramite incarico di ricerca e selezione delle candidature per tipologia di contratto 2005:

	<i>N. lavoratori</i>
Totale	
Dipendente indeterminato di cui part-time	
Dipendente a termine di cui part-time	
Autonomo	

N. di lavoratori richiesti tramite incarico di ricerca e selezione delle candidature per posizione nella professione nel 2005:

	<i>N. lavoratori</i>
Totale	
Dirigenti	
Quadri	
Impiegati specializzati e Tecnici	
Impiegati generici	
Operai specializzati	
Operai generici	

N. di lavoratori avviati per classi di età e sesso nel 2005:

<i>Sesso</i>	<i>Classi di età</i>					
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40- 49</i>	<i>50 e più</i>
Maschi						
Femmine						
Totale						

N. di lavoratori avviati per regione di lavoro e sesso nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d’Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		

Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di persone inserite per inquadramento professionale e sesso del lavoratore nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Legislatori, dirigenti e imprenditori		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		
Professioni tecniche		
Impiegati		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		
Artigiani, operai specializzati e agricoltori		
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili		
Professioni non qualificate		
Forze armate		

N. di persone inserite per tipologia contrattuale di inserimento e sesso del lavoratore nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di apprendistato		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		
Contratto di lavoro a progetto		
Altra misura di inserimento lavorativo (tirocini, stage)		

N. di lavoratori avviati per titolo di studio e sesso nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		
Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		

N. di lavoratori avviati per tipologia contrattuale e sesso dell'avviato nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		

Dipendente indeterminato		
di cui part-time		
Dipendente a termine		
di cui part-time		
Autonomo		
di cui part-time		

N. di lavoratori avviati per posizione nella professione e sesso dell'avviato nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Direttivi		
Quadri		
Impiegati specializzati e Tecnici		
Impiegati generici		
Operai specializzati		
Operai generici		

N. di lavoratori avviati per settore di attività economica nel 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Agricoltura e pesca		
Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		
Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. Immob., informatica, att. Profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		

Corsi di formazione organizzati e numero partecipanti nel 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a una settimana</i>	<i>Fino a un mese</i>	<i>Da uno a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Metti anche il totale					
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

OUTPLACEMENT

La preghiamo di rispondere alle domande della presente sezione solo se la Sua struttura svolge, oltre alla attività di intermediazione, attività di *outplacement*.

Fatturato 2004 (€) per la sola attività di *outplacement*: _____

Numero di imprese committenti nel 2005: _____

Numero di incarichi ricevuti e lavoratori coinvolti per settore di attività economica e presenza o meno di accordi sindacali nel 2005:

Settore di attività economica	Outplacement collettivo (incarichi ottenuti in base ad accordi sindacali)		Outplacement individuale (altri incarichi)	
	N. incarichi	N. lavoratori coinvolti	N. Incarichi	N. lavoratori coinvolti
Totale				
Agricoltura e pesca				
Estrazione minerali				
Ind. manifatturiera				
Elettricità, gas e acqua				
Costruzioni				
Commercio				
Alberghi e ristoranti				
Trasporti e comunicazioni				
Credito e assicurazioni				
Att. immob., informatica, att. profess.				
Pubblica amministrazione				
Sanità e altri servizi sociali				
Altri servizi pubblici e personali				
Servizi domestici				
Organizzazioni e organismi extrater.				

N. di lavoratori ricollocati per tipologia di ricollocazione, sesso e classi di età, nel 2005:

	Sesso	Classi di età				
		Totale	Fino a 24	25-39	40-49	50 e più
Outplacement individuale	Totale					
	Femmine					
	Maschi					
Outplacement collettivo	Totale					
	Femmine					
	Maschi					

N. di lavoratori ricollocati per durata della ricollocazione, sesso e classi di età, nel 2005:

	Sesso	Durata della ricollocazione						
		Totale	Meno di 1 mese	Da 1 a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	Da 6 a 9 mesi	Da 9 a 12 mesi	Oltre 12 mesi
Outplacement individuale	Totale							
	Femmine							
	Maschi							
Outplacement collettivo	Totale							
	Femmine							
	Maschi							

N. di lavoratori ricollocati per regione di lavoro e sesso dei candidati nel 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		

Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di persone ricollocate per inquadramento professionale e sesso del lavoratore:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Legislatori, dirigenti e imprenditori		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		
Professioni tecniche		
Impiegati		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		
Artigiani, operai specializzati e agricoltori		
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili		
Professioni non qualificate		
Forze armate		

N. di persone ricollocate per tipologia contrattuale di inserimento e sesso del lavoratore:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di apprendistato		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		
Contratto di lavoro a progetto		
Altra misura di inserimento lavorativo (tirocini, stage)		

Corsi di formazione organizzati e numero partecipanti nel 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 7 gg.</i>	<i>Da 8 a 31gg.</i>	<i>Da 32gg a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

CONTATTI

1 Referenze ulteriori contatti:

H.1.1. REFERENTE1_NOME: _____

H.1.2. REFERENTE1_COGNOME: _____

H.1.3. REFERENTE2_NOME: _____

H.1.4. REFERENTE2_COGNOME: _____

H.2. Telefono

H.2.1. TELEFONO_1: _____

H.2.2. TELEFONO_2: _____

H.3. Fax: _____

H.4. E-mail

H.4.1. E-MAIL_1: _____

H.4.1. E-MAIL_2: _____

FINE INTERVISTA

ALLEGATO 2

QUESTIONARIO INDIRIZZATO ALLE UNIVERSITÀ E ALLE FONDAZIONI UNIVERSITARIE CHE HANNO ATTIVATO SERVIZI DI INTERMEDIAZIONE EX D.LGS. 276/2003

ISFOL - AREA “RICERCHE SUI SISTEMI DEL LAVORO”

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione generale Mercato del Lavoro

Il presente questionario è finalizzato a raccogliere in forma strutturata informazioni qualitative e quantitative utili a comprendere lo stato dell’arte sul recepimento del D.Lgs. n. 276/2003, art. 6, relativo agli enti pubblici o privati autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione, in termini di tipologia di servizi erogati, strumenti a tal fine predisposti, bacino di utenza (e, laddove disponibili, volumi di attività) ed accordi sottoscritti nell’ambito sopra ricordato.

Inoltre, si suggerisce – prima della compilazione e della restituzione via mail – di leggere interamente il questionario.

La ringraziamo per la collaborazione e Le auguriamo buon lavoro.

A. ANAGRAFICA

A.1 Natura del soggetto:

- Università pubblica
 Università privata
 Fondazione universitaria

- A.2 Denominazione struttura _____
A.3 Via e num. civico _____
A.4 Comune _____
A.5 Provincia _____
A.6 C.A.P. _____
A.7 E-mail _____
A.8 Telefono _____
A.9 Fax _____
A.10 Referente per l'indagine _____
A.11 Ruolo nella struttura del referente _____
A.12 Telefono _____
A.13 E-mail _____

B. STATO DI ATTIVAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE

B.1 La sua struttura ha attivato i servizi di intermediazione previsti dal D.Lgs. n. 276/2003? (Se Sì, rispondere all'intero questionario altrimenti l'intervista è conclusa: restituire il questionario)

- Sì
 No

B.2 Da quanto tempo ha attivato servizi di intermediazione? (*È prevista solo una risposta*)

- Fino a 6 mesi
 6 mesi - 1 anno
 Oltre 1 anno

B.3 Può indicare nella tabella di seguito il numero di addetti, dipendenti ed autonomi, impiegati esclusivamente nell'attività di intermediazione al momento dell'intervista?

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Personale impiegato		
Di cui dipendenti		
Di cui autonomi		

C. PATRIMONIO E DOTAZIONI

C.1 Per svolgere le attività di intermediazione, la Sua struttura dispone di uno spazio fisico *ad hoc*?

- Sì
 No

C.2

a) Ritiene che le attrezzature di cui dispone il servizio di intermediazione siano adeguate per la tipologia e la numerosità delle attività da svolgere?

- Sì (passa a domanda C.3)
 No (continua)

b) Se l'adeguatezza è insufficiente, per quale motivo? (*Si possono selezionare più risposte*)

- Dimensioni
 Arredi

- Dotazioni (fax, fotocopiatrici,...)
- Problemi di manutenzione straordinaria (interventi murari ecc...)
- Altro (Specificare) _____

C.3

a) Sono presenti sportelli di altri Enti all'interno della Sua struttura?

- Sì (continua)
- No (passa a domanda C.4)

b) Specifichi quali Enti sono presenti all'interno della Vostra struttura

Ente 1: _____

Ente 2: _____

Ente 3: _____

Ente 4: _____

C.4

a) La Vostra struttura dispone di sportelli presso altri Enti?

- Sì (continua)
- No (passa a domanda C.5)

b) Specifichi presso quali Enti sono presenti sportelli della Vostra struttura

Ente 1: _____

Ente 2: _____

Ente 3: _____

Ente 4: _____

C.5 Qual è il numero di computer disponibili dedicati ai servizi di intermediazione?

Numero: _____

C.6 Qual è il numero di computer disponibili in rete locale dedicati ai servizi di intermediazione?

Numero: _____

C.7 I computer dedicati al servizio di intermediazione dispongono di un collegamento ad internet?

- Sì
- No

C.8

a) Le dotazioni informatiche di cui dispone la sua struttura sono adeguate per lo svolgimento delle attività di intermediazione?

- Sì (passa a domanda D.1)
- No (continua)

b) Se no, per quale motivo? (*Si possono selezionare più risposte*)

- PC numericamente insufficienti
- PC obsoleti o malfunzionanti
- Altro (Specificare) _____

D. BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO

D.1 La Sua struttura ha attivato una connessione telematica con la BCNL (Borsa Continua Nazionale del Lavoro)?

- Sì (continua)
- No (passa a domanda D.3)

D.2 Con quali nodi informativi regionali? *(Si possono selezionare più risposte)*

- | | |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Piemonte | <input type="checkbox"/> Marche |
| <input type="checkbox"/> Valle d’Aosta | <input type="checkbox"/> Lazio |
| <input type="checkbox"/> Lombardia | <input type="checkbox"/> Abruzzo |
| <input type="checkbox"/> Bolzano | <input type="checkbox"/> Molise |
| <input type="checkbox"/> Trento | <input type="checkbox"/> Campania |
| <input type="checkbox"/> Veneto | <input type="checkbox"/> Puglia |
| <input type="checkbox"/> Friuli V.G. | <input type="checkbox"/> Basilicata |
| <input type="checkbox"/> Liguria | <input type="checkbox"/> Calabria |
| <input type="checkbox"/> Emilia Romagna | <input type="checkbox"/> Sicilia |
| <input type="checkbox"/> Toscana | <input type="checkbox"/> Sardegna |
| <input type="checkbox"/> Umbria | |

D.3 Ritieni che la connessione alla BCNL sia utile per l’attività di intermediazione della Sua struttura?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda D.4b)

D.4

a) Se ritieni che la connessione alla BCNL sia utile per l’attività della Sua struttura, indichi di seguito per quali finalità. *(Si possono selezionare più risposte)*

- Consultazione profili candidati
 Consultazione *vacancies*
 Matching
 Informazioni sul mercato del lavoro
 Modulistica
 Possibilità di interagire con altri operatori privati
 Possibilità di interagire con operatori pubblici (Servizi per l’impiego, INPS, INAIL, ecc.)

b) Quali sono le criticità del sistema ad oggi riscontrate? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Tutela della privacy nel conferimento dati
 Difficoltà tecniche di consultazione delle banche dati
 Difficoltà tecniche di connessione ai nodi regionali
 Eterogeneità di sviluppo dei nodi regionali
 Incompatibilità degli standard di classificazione e sistematizzazione delle informazioni
 Difficoltà di interagire con altri soggetti

E. SERVIZI DI INTERMEDIAZIONE

E.1

a) Tra le attività di intermediazione che la Sua struttura ha attivato sino a questo momento, è previsto un servizio per la promozione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda E.2)

b) Se sì, quali azioni tra le seguenti attività di promozione svolge? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Invio di materiali informativi
 Partecipazione ad eventi specifici (convegni, seminari, fiere)
 Organizzazione di eventi specifici (convegni, seminari)
 Comunicati su radio e televisioni locali o pubblicati sul sito web
 Attivazione di un servizio di numero verde
 Altro Specificare) _____

E.2

a) Tra le attività di intermediazione che la Sua struttura ha attivato sino a questo momento, è previsto un servizio per la gestione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro?

- Sì (continua)

No (passa a domanda E.3)

b) Se sì, quali tra le seguenti attività di gestione svolge? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Costruzione di una banca dati interna
- Aggiornamento e/o immissione dei dati della Borsa Nazionale del Lavoro
- Organizzazione di eventi specifici (convegni, seminari, workshop)
- Attivazione di sportelli
- Attivazione di un servizio di numero verde
- Realizzazione di strumenti informativi (newsletter, bollettini, inserzioni) per favore l'incontro tra domanda e offerta di lavoro
- Altro (Specificare) _____

E.3

a) La Sua struttura effettua, su richiesta del committente, le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito delle attività di intermediazione?

- Sì (continua)
- No (passa a domanda E.4)

b) Se sì, quali tra i seguenti adempimenti amministrativi effettua? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Comunicazioni di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro
- Adempimenti previsti dalla Legge 68/99 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”
- Adempimenti relativi alle assunzioni agevolate: mobilità, CIG ordinaria e straordinaria, apprendistato, contratti di formazione e lavoro, ecc.
- Adempimenti relativi agli obblighi per INAIL e INPS
- Attivazione di un servizio di numero verde
- Altro (Specificare) _____

E.4

a) In funzione dell'attività di intermediazione che la Sua struttura ha attivato sino a questo momento, è previsto un servizio per l'orientamento professionale?

- Sì (continua)
- No (passa a domanda E.5)

b) Se sì, quali azioni tra le seguenti attività di orientamento svolge? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Assistenza alla redazione dei CV
- Colloqui informativi
- Servizi consulenziali individuali per il bilancio di competenze
- Seminari e/o workshop tematici
- Altro (Specificare) _____

E.5

a) Presso la Sua struttura si realizzano attività di progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo?

- Sì (continua)
- No (passa a domanda F.1)

b) Se sì, quali azioni svolge tra le seguenti attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Ricognizione fabbisogni professionali aziendali
- Rilevazione fabbisogni territoriali
- Altro (Specificare) _____

c) Potrebbe compilare la seguente tabella indicando quanti corsi di formazione finalizzati all'inserimento lavorativo ha erogato per il 2005?

Corsi attivati	N. partecipanti
----------------	-----------------

F. MONITORAGGIO ATTIVITÀ

F.1

a) La Sua struttura ha adottato delle azioni per monitorare la tipologia di utenti che si rivolgono al servizio?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda F.2)

b) Se sì, che tipo di azioni ha adottato? (*Si possono selezionare più risposte*)

- Raccolta di informazioni anagrafiche al momento del primo contatto da parte dei soggetti in cerca di occupazione (livello di istruzione, stato occupazionale, precedenti esperienze)
 Compilazione e raccolta di schede informative al momento del primo contatto da parte delle aziende (settore di mercato, dimensioni dell'ente, profilo ricercato)
 Altro (Specificare) _____

F.2

a) La Sua struttura classifica i curricula raccolti in base all'età?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda F.3)

b) Se sì, inserire di seguito il numero di curricula vitae raccolti in base all'età per il 2005.

<i>Sesso</i>	<i>Età non indicata</i>	<i><= 18</i>	<i>19-24</i>	<i>25-29</i>	<i>Oltre 30</i>	<i>Totale</i>
Maschi						
Femmine						
Totale						

F.3

a) Raccogliete dati sul numero di lavoratori richiesti dalle aziende in base all'inquadramento professionale?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda F.4)

b) Se sì, inserire di seguito quali sono i dati raccolti sul numero di lavoratori richiesti dalle aziende su base professionale per il 2005.

<i>Classe professionale</i>	<i>Totale</i>
Legislatori, dirigenti e imprenditori	
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	
Professioni tecniche	
Impiegati	
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	
Professioni non qualificate	
Forze armate	
Totale	

F.4

a) Raccogliete dati sul numero di incarichi ricevuti e il numero di lavoratori?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda F.5)

b) Se sì, indicare di seguito il numero di incarichi ricevuti e il numero di lavoratori richiesti per settore di attività economica nel 2005.

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
Agricoltura e pesca		
Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		

Costruzioni		
Commercio		
Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob., informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		
Totale		

F.5

a) Raccogliete dati sul numero di lavoratori avviati per classi di età e sesso?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda F.6)

b) Se sì, indicare di seguito il numero di lavoratori avviati al lavoro nel corso del 2005 per classi di età e sesso.

<i>Sesso</i>	<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>Oltre 30</i>
Maschi				
Femmine				
Totale				

F.6

a) Raccogliete dati sul numero di lavoratori avviati per tipologia contrattuale di inserimento?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda F.7)

b) Se sì, indicare di seguito il numero di lavoratori avviati per tipologia contrattuale di inserimento e sesso nel corso del 2005.

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di apprendistato		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		
Contratto di lavoro a progetto		
Altra misura di inserimento lavorativo (tirocini, stage)		
Totale		

F.7.

a) Raccogliete dati sul numero di lavoratori avviati per settore di attività economica?

- Sì (continua)
 No (passa a domanda G.1)

b) Se sì, indicare di seguito il numero di lavoratori avviati per settore di attività economica nel corso del 2005.

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Agricoltura e pesca		
Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		

Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob.ri, informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		
Generici		
Totale		

G. PROTOCOLLI D’INTESA

G.1 Se la Sua struttura ha stipulato protocolli d’intesa per sviluppare le attività inerenti l’intermediazione, potrebbe indicare di seguito la durata dell’accordo, il/i nome/i e la/e tipologia/e di Enti coinvolti?

a) ACCORDO 1

Durata: _____
 Ente 1: _____
 Tipologia ente 1: _____
 Ente 2: _____
 Tipologia ente 2: _____
 Ente 3: _____
 Tipologia ente 3: _____
 Ente 4: _____
 Tipologia ente 4: _____

b) ACCORDO 2

Durata: _____
 Ente 1: _____
 Tipologia ente 1: _____
 Ente 2: _____
 Tipologia ente 2: _____
 Ente 3: _____
 Tipologia ente 3: _____
 Ente 4: _____
 Tipologia ente 4: _____

c) ACCORDO 3

Durata: _____
 Ente 1: _____
 Tipologia ente 1: _____
 Ente 2: _____
 Tipologia ente 2: _____
 Ente 3: _____
 Tipologia ente 3: _____
 Ente 4: _____
 Tipologia ente 4: _____

G.2

La sua struttura ha stipulato e/o ha intenzione di stipulare protocolli d’intesa con altri soggetti?
 Se sì, potrebbe indicare di seguito l’eventuale durata dell’accordo, il/i nome/i e la/e tipologia/e di Enti coinvolti?

a) ACCORDO 1

Durata: _____
Ente 1: _____
Tipologia ente 1: _____
Ente 2: _____
Tipologia ente 2: _____
Ente 3: _____
Tipologia ente 3: _____
Ente 4: _____
Tipologia ente 4: _____

b) ACCORDO 2

Durata: _____
Ente 1: _____
Tipologia ente 1: _____
Ente 2: _____
Tipologia ente 2: _____
Ente 3: _____
Tipologia ente 3: _____
Ente 4: _____
Tipologia ente 4: _____

c) ACCORDO 3

Durata: _____
Ente 1: _____
Tipologia ente 1: _____
Ente 2: _____
Tipologia ente 2: _____
Ente 3: _____
Tipologia ente 3: _____
Ente 4: _____
Tipologia ente 4: _____

ALLEGATO 3

QUESTIONARIO RIVOLTO ALLE AGENZIE PER IL LAVORO (SOMMINISTRAZIONE, RICERCA E SELEZIONE, RICOLLOCAZIONE)

ISFOL - AREA “RICERCHE SUI SISTEMI DEL LAVORO”

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione generale Mercato del Lavoro

A. ANAGRAFICA

Denominazione: [precompilata]
 Sede legale: [precompilata]
 Comune: [precompilata]
 Provincia: [precompilata]
 Data autorizzazione: [precompilata]
 E-mail: [precompilata]
 Natura del soggetto autorizzato: [precompilata]

MEO:

Agenzia di somministrazione di lavoro generalista
 Agenzie di somministrazione specialiste
 Agenzie di intermediazione
 Agenzia di ricerca e selezione
 Agenzia di supporto alla ricollocazione del personale

Attività svolta/e effettivamente dall'agenzia (risposta multipla):

Somministrazione di lavoro a tempo determinato Sì in AUTOMATICO

Staff leasing 1= Sì 2 = No 3 = Non sa/non risponde

Intermediazione 1= Sì 2 = No 3 = Non sa/non risponde

Ricerca e selezione 1= Sì 2 = No 3 = Non sa/non risponde

Outplacement 1= Sì 2 = No 3 = Non sa/non risponde

LA A.8. È LA DOMANDA FILTRO PER LO SVILUPPO DELL'INTERVISTA.

IN BASE ALLA RISPOSTA AI SOTTO ITEM, VENGONO SOMMINISTRATE LE SEZIONI RELATIVE ALLE SOLE ATTIVITÀ SVOLTE DALLE AGENZIE.

SE NON RISPONDE RINVIA COMUNQUE ALLA SEZIONE E.

INOLTRE, SE L'AGENZIA GENERALISTA, OLTRE ALLA SOMMINISTRAZIONE, SVOLGE ATTIVITÀ DI *STAFF LEASING* E/O DI INTERMEDIAZIONE, NELLA SEZIONE D VIENE INDAGATA LA MODALITÀ DI RACCOLTA E CONSERVAZIONE DEI CV.

Fatturato 2004 (€) per l'insieme delle attività:

Anno di costituzione dell'impresa:

Forma giuridica dell'agenzia:

1. SNC
2. SAS
3. SRL
4. SPA
5. Non sa/Non risponde

Eventuali trasformazioni societarie intervenute *post D.Lgs. n. 276/2003*

acquisizioni 1= Sì 2 = No 3 = Non sa/non risponde

fusioni 1= Sì 2 = No 3 = Non sa/non risponde

scorpori 1= Sì 2 = No 3 = Non sa/non risponde

altro _____

N. di unità organizzative attive sul territorio nazionale *ante* entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 |_|_|_|_|

N. di unità organizzative attive sul territorio nazionale al momento dell'intervista |_|_|_|_|

Distribuzione territoriale delle unità organizzative attive al momento dell'intervista:

ELENCO REGIONALE CON 106 PROVINCE

Unità in paesi UE-25 |_|_|_|_|

Unità in paesi extra-europei |_|_|_|_|

Quali sono i principali criteri di scelta della localizzazione delle sedi e delle eventuali filiali sul territorio? (indicare massimo due criteri)

- Concentrazione di attività produttive
- Efficienza delle istituzioni locali
- Qualità delle infrastrutture
- Facilità di accesso al credito finanziario
- Densità abitativa
- Studio delle dinamiche del mercato del lavoro locale (tassi di attività e disoccupazione, nati-mortalità imprenditoriale)
- Presenza poli formativi
- Altro (specificare) _____

Forme di pubblicità ed informazione utilizzate dall'agenzia (risposta multipla):

Inserzioni su stampa	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Diffusione depliant	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Affissioni pubblicitarie	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Radio e televisioni	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Contatto diretto con le aziende	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Via Internet (banner su siti web ed “e-mailing”)	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Attraverso enti pubblici locali (C.P.I, Comuni, Centri di orientamento...)	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Altro (specificare) _____	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde

A quale delle seguenti associazioni di rappresentanza è iscritta la Vostra agenzia?

- APLA
- AILT
- CONFINTERIM
- Nessuna
- Non sa/non risponde

B. CONNESSIONI TELEMATICHE E RETI TERRITORIALI

L'azienda ha un sito web?

1. Sì → B.2
2. No → B.3
3. Non risponde → B.3

Quali tra queste attività sono effettuate tramite il sito Web? (risposta multipla)

Ricezione CV	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Ricezione <i>vacancies</i> (domande di lavoro delle imprese)	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde

Bacheca offerte di lavoro	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Consultazione CV da parte delle imprese (anche a titolo oneroso)	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Consultazione profili aziendali delle imprese che offrono lavoro	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Risposta ad inserzioni specifiche	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde

Esiste una connessione telematica attiva con nodi informativi regionali della BCNL (Borsa Continua Nazionale del Lavoro) delle seguenti regioni?

Piemonte	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Umbria	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Valle d'Aosta	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Marche	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Lombardia	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Lazio	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Bolzano	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Abruzzo	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Trento	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Molise	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Veneto	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Campania	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Friuli V.G.	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Puglia	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Liguria	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Basilicata	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Emilia Romagna	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Calabria	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Toscana	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde	Sicilia	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
		Sardegna	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde

a) Ritenete che la connessione alla BCNL sia utile per l'attività dell'Agenzia?
1= Sì
2= No
3= Non sa/non risponde
(Se Sì alla B.4.a)

b) Per quali finalità? (risposta multipla)
consultazione profili candidati
1= Sì
2= No
3= Non sa/non risponde

consultazione <i>vacancies</i>	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
<i>matching</i>	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
informazioni sul mercato del lavoro	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
modulistica	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
possibilità di interagire con altri operatori privati	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
possibilità di interagire con operatori pubblici (SPI, INPS, INAIL, ecc.)	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
c) Quali sono le criticità del sistema ad oggi da voi riscontrate? (risposta multipla)			
tutela della privacy nel conferimento dati	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
difficoltà tecniche di consultazione delle banche dati	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
difficoltà tecniche di connessione ai nodi regionali	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
eterogeneità di sviluppo dei nodi regionali	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
incompatibilità degli standard di classificazione e sistematizzazione delle informazioni	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
difficoltà di interagire con altri soggetti	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
L'agenzia comunica per via telematica con:			
INPS	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
INAIL	1= Sì		
	2= No		
	3= Non sa/non risponde		
a) Connessione telematica SPI (con riferimento alla provincia sede dell'Agenzia): 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/non risponde			
B.6. b) Connessione telematica EURES:			
Piemonte	1= Sì	Marche	1= Sì
	2= No		2= No
	3= Non sa/non risponde		3= Non sa/non risponde
Valle d'Aosta	1= Sì	Lazio	1= Sì
	2= No		2= No
	3= Non sa/non risponde		3= Non sa/non risponde
Lombardia	1= Sì	Abruzzo	1= Sì
	2= No		2= No

Veneto	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No	Molise	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No
Friuli V.G.	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No	Campania	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No
Liguria	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No	Puglia	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No
Emilia Romagna	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No	Basilicata	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No
Toscana	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No	Calabria	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No
Umbria	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No	Sicilia	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No
	3= Non sa/non risponde	Sardegna	3= Non sa/non risponde 1= Sì 2= No

Relazioni formalizzate dell'agenzia con i seguenti soggetti:

Università	Convezione: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Progetto: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Condivisione dati: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Altro (specificare _____)
Scuole	Convezione: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Progetto: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Condivisione dati: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Altro (specificare _____)
Comuni	Convezione: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Progetto: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Condivisione dati: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Altro (specificare _____)
Camere di Commercio	Convezione: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Progetto: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Condivisione dati: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Altro (specificare _____)
Sindacati dei lavoratori	Convezione: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Progetto: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Condivisione dati: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Altro (specificare _____)
Associazioni datoriali	Convezione: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Progetto: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Condivisione dati: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Altro (specificare _____)
Consulenti del lavoro	Convezione: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Progetto: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Condivisione dati: 1=Sì, 2=No, 3=Non sa/Non risponde Altro (specificare _____)

In quale direzione crede si svilupperanno le relazioni con la rete di soggetti sopra menzionati?

Concorrenza	1= Sì 2= No 3= Non sa/non risponde
Complementarietà delle rispettive attività	1= Sì 2= No

Condivisione delle informazioni/dati	3= Non sa/non risponde 1= Si 2= No
Integrazione nelle rispettive attività	3= Non sa/non risponde 1= Si 2= No
Ampliamento della propria rete di "sportelli" (ad esempio spazi dedicati presso altri enti)	3= Non sa/non risponde 1= Si 2= No 3= Non sa/non risponde

La Vostra agenzia ha relazioni con il sistema dei Servizi Pubblici per l’Impiego?

- 1= Si
2= No
3= Non sa/non risponde

(Se Sì alla B.9.)

- a) Si tratta di relazioni formalizzate? 1=Si, 2=No, 3=Non sa/non risponde
b) Si tratta di relazioni di tipo sporadico o continuativo? 1=Sporadico, 2=Continuativo, 3=Non sa/non risponde
c) Rispetto a quali dei seguenti obiettivi?

Funzione di incontro tra domanda e offerta di lavoro	1= Si 2= No 3= Non sa/non risponde
Prevenzione della disoccupazione di lunga durata	1= Si 2= No 3= Non sa/non risponde
Promozione dell’inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati	1= Si 2= No 3= Non sa/non risponde
Sostegno alla mobilità geografica	1= Si 2= No 3= Non sa/non risponde

La Vostra Agenzia e/o associazione di rappresentanza alla quale risulta iscritta la Vostra Agenzia è attualmente coinvolta in progetti di collaborazione con il sistema pubblico di servizi per l’impiego:

- a livello nazionale? (Sì, No, Non sa/non risponde) (se si specificare _____)
a livello europeo? (Sì, No, Non sa/non risponde) (se si specificare _____)

C. RISORSE UMANE

Personale dipendente ed autonomo impiegato presso la sede principale dell’agenzia al momento dell’intervista:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale personale impiegato		
<i>Di cui dipendenti</i>		
<i>Di cui autonomi</i>		

Personale dipendente ed autonomo impiegato presso le unità organizzative:

<i>Personale totale</i>	<i>Di cui dipendenti</i>	<i>Di cui autonomi</i>
Totale		
ELENCO REGIONI E PROVINCE		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

LA C2 DOVRÀ ESSERE COMPILATA SOLO IN RELAZIONE ALLE UNITÀ ORGANIZZATIVE INDICATE ALLA A.18. AUSPICABILMENTE, IL SOFTWARE CAWI DOVREBBE ANNULLARE DI DEFAULT LE RIGHE CORRISPONDENTI A PROVINCE/REGIONI OVE L’AGENZIA NON HA UNITÀ ORGANIZZATIVE

Quali tra le seguenti figure professionali sono presenti nelle Vostre unità organizzative?

<i>Figura professionale</i>	<i>Si/No</i>
Operatore all'accoglienza (Front desk)	
Orientatore	
Selezionatore	
Consulente alle imprese	
Tutor	
Mediatore culturale	
Formatore utenza	
Formatore personale	
Operatore per le fasce deboli	

Quali altre figure specialistiche presenti nelle Vostre unità organizzative ritenete fondamentali per lo svolgimento della Vostra attività? _____ (specificare)

D. CURRICULA VITAE

Modalità di raccolta *curricula vitae* (risposta multipla):

- | | |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 1. Raccolta presso le unità organizzative | 1=Si, 2=No |
| 2. Attraverso il sito web | Si in AUTOMATICO da B.2. |
| 3. Posta ordinaria | 1=Si, 2=No |
| 4. Posta elettronica | 1=Si, 2=No |
| 5. Telefono | 1=Si, 2=No |
| 6. Moduli autocompilati presso CPI o sede di altri Enti | 1=Si, 2=No |
| 7. Acquisizione presso società terze | 1=Si, 2=No |
| 8. Accordi con SPI o BCL per acquisire dati in formato elettronico | 1=Si, 2=No |
| 9. Altro | (specificare) _____ |

SOMMINISTRARE LE DOMANDE DA D.2 IN POI SOLO SE A.8.2. = 1 O A.8.3. = 1
ALTRIMENTI PASSARE ALLA E.1.

(se A.8.2. = 1 e A.8.3. = 1) Le attività di somministrazione a tempo determinato, *staff leasing* e intermediazione svolte dall'agenzia danno luogo alla creazione di database di curricula separati?

(se A.8.2. = 1 e A.8.3. > 1) Le attività di somministrazione a tempo determinato e *staff leasing* svolte dall'agenzia danno luogo alla creazione di database di curricula separati?

(se A.8.2. > 1 e A.8.3. = 1) Le attività di somministrazione a tempo determinato e intermediazione svolte dall'agenzia danno luogo alla creazione di database di curricula separati?

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. Sì | → E.1. |
| 2. No | → D.3. |
| 3. Non sa/non risponde | → D.3. |

[(se A.8.2. = 1 o A.8.3. = 1) e D.2. = 2 o 3] N. CV raccolti in tutti gli archivi per classi di età e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

<i>Sesso</i>	<i>Classi di età</i>					
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50 e più</i>
Totale						
Femmine						
Maschi						

[(se A.8.2. = 1 o A.8.3. = 1) e D.2. = 2 o 3] N. CV raccolti in tutti gli archivi per regione di residenza e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		

Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

[(se A.8.2. = 1 o A.8.3. = 1) e D.2. = 2 o 3] N. CV raccolti in tutti gli archivi per titolo di studio e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		
Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		

E. ATTIVITÀ DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Fatturato 2004 (€) per la sola attività di somministrazione di lavoro a tempo determinato:

[(se A.8.2. > 1 e A.8.3. > 1) o se D.2 = 1, altrimenti passare a E.4] N. CV raccolti per l'attività di somministrazione di lavoro per classi di età e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

<i>Sesso</i>	<i>Classi di età</i>					
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50 e più</i>
Totale						
Femmine						
Maschi						

[(se A.8.2. > 1 e A.8.3. > 1) o se D.2 = 1, altrimenti passare a E.4] N. CV raccolti per l'attività di somministrazione di lavoro per regione di residenza e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		

Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

[(se A.8.2. > 1 e A.8.3. > 1) o se D.2 = 1, altrimenti passare a E.4] N. CV raccolti per l'attività di somministrazione di lavoro per titolo di studio e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		
Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		

DA E.5. FINO A FINE SEZIONE SOMMINISTRARE A TUTTE LE AGENZIE GENERALISTE.

Numero di imprese committenti nel I semestre 2005:

N. di contratti di somministrazione con imprese e numero di lavoratori da somministrare per regione di lavoro nel I semestre 2005:

	<i>N. contratti</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		

Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori richiesti dalle aziende per inquadramento professionale del lavoratore nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>
Totale	
Legislatori, dirigenti e imprenditori	
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	
Professioni tecniche	
Impiegati	
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	
Professioni non qualificate	
Forze armate	

N.B. PER MISSIONE SI INTENDE IL SINGOLO EVENTO. CONSIDERARE LE PROROGHE COME NUOVE MISSIONI (PER ES. 1 MISSIONE PROROGATA UNA VOLTA VA CONSIDERATA COME 2 MISSIONI)

N. di lavoratori somministrati e numero di missioni per classi di età e sesso nel I semestre 2005:

	<i>Sesso</i>	<i>Classi di età</i>					
		<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50 e più</i>
Lavoratori	Totale						
	Femmine						
	Maschi						
Missioni svolte da	Totale						
	Femmine						
	Maschi						

N. di lavoratori somministrati e numero di missioni per regione di lavoro e sesso nel I semestre 2005:

	<i>Lavoratori</i>		<i>Missioni</i>	
	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>	<i>Totale</i>	<i>di cui svolte da donne</i>
Totale				
Piemonte				
Valle d’Aosta				
Lombardia				
Bolzano				
Trento				
Veneto				
Friuli V.G.				
Liguria				
Emilia Romagna				
Toscana				
Umbria				
Marche				
Lazio				
Abruzzo				
Molise				
Campania				
Puglia				
Basilicata				
Calabria				
Sicilia				
Sardegna				
Paesi europei				
Paesi extraeuropei				

N. di lavoratori somministrati e numero di missioni per titolo di studio e sesso nel I semestre 2005:

	<i>Lavoratori</i>		<i>Missioni</i>	
	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>	<i>Totale</i>	<i>di cui svolte da donne</i>
Totale				
Laurea quadriennale o superiore				
Laurea triennale, diploma di laurea				
Dipl. di scuola secondaria superiore				
Qualifica professionale				
Lic. di scuola media, av. professionale				
Licenza di scuola elementare				
Nessun titolo				

N. di missioni per inquadramento professionale e sesso del lavoratore somministrato nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Legislatori, dirigenti e imprenditori		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		
Professioni tecniche		
Impiegati		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		
Artigiani, operai specializzati e agricoltori		
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili		
Professioni non qualificate		
Forze armate		

Tipologia contrattuale e sesso dei lavoratori assunti dall’Agenzia per l’attività di somministrazione nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		

N. di lavoratori assunti a tempo indeterminato per l’attività di somministrazione classificati per classi di età e sesso nel I semestre 2005:

	<i>Sesso</i>	<i>Classi di età</i>					
		<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50 e più</i>
Lavoratori	Totale						
	Femmine						
	Maschi						

N. di lavoratori assunti a tempo indeterminato e numero di missioni svolte per l’attività di somministrazione classificati per titolo di studio e sesso nel I semestre 2005:

	<i>Lavoratori</i>		<i>Missioni</i>	
	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>	<i>Totale</i>	<i>di cui svolte da donne</i>
Totale				
Laurea quadriennale o superiore				
Laurea triennale, diploma di laurea				
Diploma di scuola secondaria superiore				
Qualifica professionale				
Licenza di scuola media, avviamento professionale				

Licenza di scuola elementare				
Nessun titolo				

Numero di missioni per durata della missione e sesso dell'avviato nel I semestre 2005:

<i>Missione</i>	<i>Totale</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
Totale			
Fino a 14 giorni			
Da 15 a 31 giorni			
Da 32 a 63 giorni			
Da 64 a 185 giorni			
186 giorni ed oltre			

N. di lavoratori somministrati e numero di missioni per settore di attività economica nel I semestre 2005:

	<i>Lavoratori</i>		<i>Missioni</i>	
	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>	<i>Totale</i>	<i>di cui svolte da donne</i>
Totale				
Agricoltura e pesca				
Estrazione minerali				
Ind. manifatturiera				
Elettricità, gas e acqua				
Costruzioni				
Commercio				
Alberghi e ristoranti				
Trasporti e comunicazioni				
Credito e assicurazioni				
Att. immob., informatica, att. profess.				
Pubblica amministrazione				
Sanità e altri servizi sociali				
Altri servizi pubblici e personali				
Servizi domestici				
Organizzazioni e organismi extrater.				

Corsi di formazione organizzati senza l'ausilio dell'ente bilaterale e numero di partecipanti nel I semestre 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 7 gg.</i>	<i>Da 8 a 31 gg.</i>	<i>Da 32 gg. a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

Corsi di formazione organizzati con l'ausilio dell'ente bilaterale e numero di partecipanti nel I semestre 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 7 gg.</i>	<i>Da 8 a 31 gg.</i>	<i>Da 32 gg. a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

F. ATTIVITÀ DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO (*STAFF LEASING*) - (Somministrare la sezione SE E SOLO SE A.8.2. = 1, altrimenti passare a sezione G)

Fatturato 2004 (€) per la sola attività di *staff leasing*:

(se D.2. = 1) N. CV raccolti per l'attività di *staff leasing* per classi di età e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

<i>Sesso</i>	<i>Classi di età</i>					
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50 e più</i>

Totale						
Femmine						
Maschi						

(se D.2. = 1) N. CV raccolti per l'attività di *staff leasing* per regione di residenza e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

(se D.2. = 1) N. CV raccolti per l'attività di *staff leasing* per titolo di studio e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		
Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		

DA F.5. FINO A FINE SEZIONE SOMMINISTRARE A TUTTE LE AGENZIE GENERALISTE CHE SVOLGONO ANCHE ATTIVITÀ DI *STAFF LEASING* (A.8.2. = 1).

Numero di imprese committenti nel I semestre 2005 per l'attività di *staff leasing*:

N. di contratti di *staff leasing* stipulati con imprese e numero di lavoratori richiesti per regione di lavoro nel I semestre 2005:

	<i>N. contratti</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		

Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori richiesti dalle aziende per inquadramento professionale del lavoratore nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>
Totale	
Legislatori, dirigenti e imprenditori	
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	
Professioni tecniche	
Impiegati	
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	
Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	
Professioni non qualificate	
Forze armate	

N. di contratti di *staff leasing* stipulati con imprese e numero di lavoratori richiesti per settore di attività economica nel I semestre 2005:

	<i>N. contratti</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Agricoltura e pesca		
Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		
Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob., informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		

N.B. PER MISSIONE SI INTENDE IL SINGOLO EVENTO. CONSIDERARE LE PROROGHE COME NUOVE MISSIONI (PER ES. 1 MISSIONE PROROGATA UNA VOLTA VA CONSIDERATA COME 2 MISSIONI).

N. di lavoratori somministrati in *staff leasing* e numero di missioni per classi di età e sesso nel I semestre 2005:

	Sesso	Classi di età					
		Totale	Fino a 24	25-29	30-39	40-49	50 e più
Lavoratori	Totale						
	Femmine						
	Maschi						
Missioni svolte da	Totale						
	Femmine						
	Maschi						

N. di lavoratori somministrati in *staff leasing* e numero di missioni per regione di lavoro e sesso nel I semestre 2005:

	Lavoratori		Missioni	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui svolte da donne
Totale				
Piemonte				
Valle d'Aosta				
Lombardia				
Bolzano				
Trento				
Veneto				
Friuli V.G.				
Liguria				
Emilia Romagna				
Toscana				
Umbria				
Marche				
Lazio				
Abruzzo				
Molise				
Campania				
Puglia				
Basilicata				
Calabria				
Sicilia				
Sardegna				
Paesi europei				
Paesi extraeuropei				

N. di lavoratori somministrati in *staff leasing* e numero di missioni per titolo di studio e sesso nel I semestre 2005:

	Lavoratori		Missioni	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui svolte da donne
Totale				
Laurea quadriennale o superiore				
Laurea triennale, diploma di laurea				
Diploma di scuola secondaria superiore				
Qualifica professionale				
Lic. di scuola media, av. professionale				
Licenza di scuola elementare				
Nessun titolo				

N. di missioni per inquadramento professionale e sesso del lavoratore somministrato nel I semestre 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Legislatori, dirigenti e imprenditori		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		

Professioni tecniche		
Impiegati		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		
Artigiani, operai specializzati e agricoltori		
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili		
Professioni non qualificate		
Forze armate		

Tipologia contrattuale e sesso dei lavoratori assunti per l'attività di *staff leasing* nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		

N. di lavoratori assunti a tempo indeterminato per l'attività di *staff leasing* per classi di età e sesso nel I semestre 2005:

	<i>Sesso</i>	<i>Classi di età</i>					
		<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50 e più</i>
Lavoratori	Totale						
	Femmine						
	Maschi						

N. di lavoratori assunti a tempo indeterminato per l'attività di *staff leasing* per titolo di studio e sesso nel I semestre 2005:

	<i>Lavoratori</i>		<i>Missioni</i>	
	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>	<i>Totale</i>	<i>di cui svolte da donne</i>
Totale				
Laurea quadriennale o superiore				
Laurea triennale, diploma di laurea				
Dipl. di scuola secondaria superiore				
Qualifica professionale				
Lic. di scuola media, avv. professionale				
Licenza di scuola elementare				
Nessun titolo				

Numero di missioni in *staff leasing* per durata della missione e sesso dell'avviato nel I semestre 2005:

<i>Missione</i>	<i>Totale</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
Totale			
Fino a 14 giorni			
Da 15 a 31 giorni			
Da 32 a 63 giorni			
Da 64 a 185 giorni			
186 giorni ed oltre			
A tempo indeterminato			

N. di lavoratori somministrati in *staff leasing* e numero missioni per settore di attività economica nel I semestre 2005:

	<i>Lavoratori</i>		<i>Missioni</i>	
	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>	<i>Totale</i>	<i>di cui svolte da donne</i>
Totale				
Agricoltura e pesca				

Estrazione minerali				
Ind. manifatturiera				
Elettricità, gas e acqua				
Costruzioni				
Commercio				
Alberghi e ristoranti				
Trasporti e comunicazioni				
Credito e assicurazioni				
Att. immob., informatica, att. profess.				
Pubblica amministrazione				
Sanità e altri servizi sociali				
Altri servizi pubblici e personali				
Servizi domestici				
Organizzazioni e organismi extrater.				

Corsi di formazione organizzati senza l’ausilio dell’ente bilaterale e numero di partecipanti nel I semestre 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 7 gg.</i>	<i>Da 8 a 31 gg.</i>	<i>Da 32 gg. a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

Corsi di formazione organizzati con l’ausilio dell’ente bilaterale e numero partecipanti nel I semestre 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 7 gg.</i>	<i>Da 8 a 31 gg.</i>	<i>Da 32 gg. a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

G. ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE

(SOMMINISTRARE LA SEZIONE SE E SOLO SE A.8.3. = 1, ALTRIMENTI PASSARE A SEZIONE H)

Fatturato 2004 (€) per la sola attività di intermediazione:

(se D.2. = 1) N. CV raccolti per l’attività di intermediazione per classi di età e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

<i>Sesso</i>	<i>Classi di età</i>					
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50 e più</i>
Totale						
Femmine						
Maschi						

(se D.2. = 1) N. CV raccolti per l’attività di intermediazione per regione di residenza e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d’Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		

Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

(se D.2. = 1) N. CV raccolti per l'attività di intermediazione per titolo di studio e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		
Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		
Non indicato		

DA G.5. FINE SEZIONE SOMMINISTRARE A TUTTE LE AGENZIE GENERALISTICHE CHE SVOLGONO ANCHE ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE (A.8.3. = 1).

Numero di imprese committenti nel I semestre 2005 per l'attività di intermediazione:

N. di incarichi ricevuti e numero di lavoratori richiesti per regione di lavoro nel I semestre 2005:

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		

Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori richiesti dalle aziende per inquadramento professionale del lavoratore nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>
Totale	
Legislatori, dirigenti e imprenditori	
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	
Professioni tecniche	
Impiegati	
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	
Professioni non qualificate	
Forze armate	

N. di incarichi ricevuti e numero di lavoratori richiesti per settore di attività economica nel I semestre 2005:

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Agricoltura e pesca		
Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		
Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob., informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		

N. di lavoratori avviati per classi di età e sesso nel I semestre 2005:

<i>Sesso</i>	<i>Classi di età</i>					
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50 e più</i>
Maschi						
Femmine						
Totale						

N. di lavoratori avviati per titolo di studio e sesso nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		
Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		

N. di lavoratori avviati per regione di lavoro e sesso nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>

Totale		
Piemonte		
Valle d’Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori avviati per inquadramento professionale e sesso del lavoratore nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Legislatori, dirigenti e imprenditori		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		
Professioni tecniche		
Impiegati		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		
Artigiani, operai specializzati e agricoltori		
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili		
Professioni non qualificate		
Forze armate		

N. di lavoratori avviati per tipologia contrattuale di inserimento e sesso del lavoratore nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di apprendistato		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		
Contratto di lavoro a progetto		
Altra misura di inserimento lavorativo (tirocini, stage)		

N. di lavoratori avviati per settore di attività economica nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Agricoltura e pesca		

Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		
Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob., informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		
Generici		

Corsi di formazione organizzati e numero di partecipanti nel I semestre 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 7 gg.</i>	<i>Da 8 a 31 gg.</i>	<i>Da 32 gg. a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

H. ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE

(SOMMINISTRARE LA SEZIONE SE E SOLO SE A.8.4. = 1, ALTRIMENTI PASSARE A SEZIONE I)

Fatturato 2004 (€) per la sola attività di ricerca e selezione:

Modalità di pubblicazione vacancies e reclutamento candidati:

Inserzioni su quotidiani, radio e TV	1=Si, 2=No, 3=Non sa/non risponde
Pubblicazione su proprio sito web	1=Si, 2=No, 3=Non sa/non risponde
Pubblicazione su siti web di terzi	1=Si, 2=No, 3=Non sa/non risponde
Consultazione o richiesta liste ai SPI	1=Si, 2=No, 3=Non sa/non risponde
Pubblicazione tramite servizi appositi predisposti dai SPI	1=Si, 2=No, 3=Non sa/non risponde

Numero di imprese committenti nel I semestre 2005 per l'attività di ricerca e selezione:

Numero di incarichi ricevuti per ricerca e selezione delle candidature e numero di lavoratori richiesti per regione di lavoro nel I semestre 2005:

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		

Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori richiesti dalle aziende per inquadramento professionale del lavoratore nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>
Totale	
Legislatori, dirigenti e imprenditori	
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	
Professioni tecniche	
Impiegati	
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	
Professioni non qualificate	
Forze armate	

N. di lavoratori richiesti tramite incarico di ricerca e selezione delle candidature per tipologia di contratto nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di apprendistato		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		
Contratto di lavoro a progetto		
Altra misura di inserimento lavorativo (tirocini, stage)		

N. di incarichi ricevuti per ricerca e selezione delle candidature e numero di lavoratori richiesti per settore di attività economica nel I semestre 2005:

	<i>N. incarichi</i>	<i>N. lavoratori</i>
Totale		
Agricoltura e pesca		
Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		
Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob., informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		

N. di lavoratori avviati per classi di età e sesso nel I semestre 2005:

Sesso	Classi di età					
	Totale	Fino a 24	25-29	30-39	40-49	50 e più
Maschi						
Femmine						
Totale						

N. di lavoratori avviati per titolo di studio e sesso nel I semestre 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		
Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		

N. di lavoratori avviati per regione di lavoro e sesso nel I semestre 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		
Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori avviati per inquadramento professionale e sesso del lavoratore nel I semestre 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Legislatori, dirigenti e imprenditori		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		
Professioni tecniche		
Impiegati		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		
Artigiani, operai specializzati e agricoltori		
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili		
Professioni non qualificate		

Forze armate		
--------------	--	--

N. di lavoratori avviati per tipologia contrattuale di inserimento e sesso del lavoratore nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di apprendistato		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		
Contratto di lavoro a progetto		
Altra misura di inserimento lavorativo (tirocini, stage)		

N. di lavoratori avviati per settore di attività economica nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Agricoltura e pesca		
Estrazione minerali		
Ind. manifatturiera		
Elettricità, gas e acqua		
Costruzioni		
Commercio		
Alberghi e ristoranti		
Trasporti e comunicazioni		
Credito e assicurazioni		
Att. immob., informatica, att. profess.		
Pubblica amministrazione		
Sanità e altri servizi sociali		
Altri servizi pubblici e personali		
Servizi domestici		
Organizzazioni e organismi extrater.		

Corsi di formazione organizzati e numero di partecipanti nel I semestre 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 7 gg.</i>	<i>Da 8 a 31 gg.</i>	<i>Da 32 gg. a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

I. OUTPLACEMENT

(SOMMINISTRARE LA SEZIONE SE E SOLO SE A.8.5. = 1, ALTRIMENTI PASSARE A SEZIONE J)

Fatturato 2004 (€) per la sola attività di *outplacement*:

Numero di imprese committenti nel I semestre 2005 per l'attività di *outplacement*:

Numero di incarichi ricevuti e lavoratori coinvolti per settore di attività economica e presenza o meno di accordi sindacali nel I semestre 2005:

<i>Settore di attività economica</i>	<i>Outplacement collettivo (Incarichi ottenuti in base ad accordi sindacali)</i>		<i>Outplacement individuale (Altri incarichi)</i>	
	<i>N. Incarichi</i>	<i>N. Lavoratori coinvolti</i>	<i>N. Incarichi</i>	<i>N. Lavoratori coinvolti</i>

Totale				
Agricoltura e pesca				
Estrazione minerali				
Ind. manifatturiera				
Elettricità, gas e acqua				
Costruzioni				
Commercio				
Alberghi e ristoranti				
Trasporti e comunicazioni				
Credito e assicurazioni				
Att. immob., informatica, att. profess.				
Pubblica amministrazione				
Sanità e altri servizi sociali				
Altri servizi pubblici e personali				
Servizi domestici				
Organiz. e organismi extrater.				

N. di lavoratori ricollocati per tipologia di ricollocazione, sesso e classi di età, nel I semestre 2005:

	Sesso	Classi di età				
		Totale	Fino a 24	25-39	40-49	50 e più
Outplacement individuale	Totale					
	Femmine					
	Maschi					
Outplacement collettivo	Totale					
	Femmine					
	Maschi					

N. di lavoratori ricollocati per titolo di studio e sesso nel I semestre 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Laurea quadriennale o superiore		
Laurea triennale, diploma di laurea		
Diploma di scuola secondaria superiore		
Qualifica professionale		
Licenza di scuola media, avviamento professionale		
Licenza di scuola elementare		
Nessun titolo		

N. di lavoratori ricollocati per tipologia di ricollocazione, durata della ricollocazione, sesso e classi di età, nel I semestre 2005:

	Sesso	Durata della ricollocazione						
		Totale	Meno di 1 mese	Da 1 a 3 mesi	Da più di 3 mesi a 6 mesi	Da più di 6 mesi a 9 mesi	Da più di 9 mesi a 12 mesi	Oltre 12 mesi
Outplacement individuale	Totale							
	Femmine							
	Maschi							
Outplacement collettivo	Totale							
	Femmine							
	Maschi							

N. di lavoratori ricollocati per regione di lavoro e sesso dei candidati nel I semestre 2005:

	Totale	di cui donne
Totale		
Piemonte		
Valle d'Aosta		

Lombardia		
Bolzano		
Trento		
Veneto		
Friuli V.G.		
Liguria		
Emilia Romagna		
Toscana		
Umbria		
Marche		
Lazio		
Abruzzo		
Molise		
Campania		
Puglia		
Basilicata		
Calabria		
Sicilia		
Sardegna		
Paesi europei		
Paesi extraeuropei		

N. di lavoratori ricollocati per inquadramento professionale e sesso del lavoratore nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Legislatori, dirigenti e imprenditori		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		
Professioni tecniche		
Impiegati		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		
Artigiani, operai specializzati e agricoltori		
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati adetti a macchinari fissi e mobili		
Professioni non qualificate		
Forze armate		

N. di lavoratori ricollocati per tipologia contrattuale di inserimento e sesso del lavoratore nel I semestre 2005:

	<i>Totale</i>	<i>di cui donne</i>
Totale		
Contratto a tempo indeterminato full-time		
Contratto a tempo indeterminato part-time		
Contratto a tempo determinato full-time		
Contratto a tempo determinato part-time		
Contratto di inserimento		
Contratto di apprendistato		
Contratto di lavoro intermittente		
Contratto di lavoro ripartito		
Contratto di lavoro a progetto		

Corsi di formazione organizzati e numero di partecipanti nel I semestre 2005, per classi di durata:

	<i>Classi di durata</i>				
	<i>Totale</i>	<i>Fino a 7 gg.</i>	<i>Da 8 a 31 gg.</i>	<i>Da 32 gg. a 6 mesi</i>	<i>Oltre 6 mesi</i>
Numero di corsi					
Numero di partecipanti					

J. CONTATTI

Referenze ulteriori contatti:

Referente1_nome

Referente1_cognome

Referente2_nome

Referente2_cognome

Telefono

Telefono_1

Telefono_2

Fax:

Fax

E-mail

E-mail_1

E-MAIL_2

FINE INTERVISTA

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Agenzia per l'impiego del Veneto** (2000), *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, Franco Angeli, Milano.
- Alaimo A.** (2005), Le agenzie per il lavoro: nuove regole e valutazione di legittimità costituzionale, WP C.S.D.L.E., “Massimo D’Antona”, 74.
- Ballin M., Falorsi P.D., Falorsi S., Pallata A.** (2000), *Scritti di statistica Economica*, Istat.
- Bonanni M.** (2006), (a cura di), *Studio sui profili professionali degli operatori dei Centri per l'impiego e delle Agenzie per il lavoro*, Isfol, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, 5/2006.
- Bonardi O.** (2004), Brevi osservazioni sul DM 23 dicembre 2003. Modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'albo delle agenzie per il lavoro, Note informative, 29.
- Brignone A.** (2005), *La riforma del mercato del lavoro, appalto, distacco, trasferimento d'azienda*, in Brignone A., Tartaglione L., *L'evoluzione del diritto del lavoro dopo la riforma Biagi*, Milano, Giuffrè.
- Bureau International du Travail** (1994), *The role of private employment agencies in the functioning of labour markets*, rapporto presentato alla 81^a Conferenza internazionale del lavoro, Ginevra.
- Cecchi D.** (2006), *Scelte di istruzione ed esiti sul mercato del lavoro in una prospettiva di genere*, in Cardinali V. (a cura di), *Maternità, lavoro e discriminazioni*, Isfol, 123.
- Ciocca G.** (2005), *Le agenzie di intermediazione*, in Olivelli P., Tiraboschi M. (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, Milano.
- Commissione UE** (2004), Libro verde relativo ai partenariati pubblico-privati ed al diritto comunitario degli appalti pubblici e delle concessioni, COM(2004) 327 def., 30.4.2004.
- Consiglio S., Moschera M.** (2005), *Le Agenzie per il lavoro. Organizzazione, regolazione e competitività*, ILSoLe24Ore Libri, Milano.
- Di Domenico G.** (2005), *Le politiche di workfare in Europa. Integrazione tra sistemi di welfare e servizi al lavoro*, Isfol, “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego”.
- Di Domenico G.** (2006), *Mercato del lavoro e Placement. Evidenze dalle indagini Isfol*, in

- Gelmini P., Tiraboschi M. (a cura di), *Scuola, Università, Mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Di Domenico G.** (2006), *Partnership pubblico-privata nelle azioni di prevenzione e di lotta alla disoccupazione di lunga durata in Italia. Esperienze territoriali e prime valutazioni di efficacia*, in “Quaderni Spinn”, 1/2006.
- Di Domenico G., Marocco M.** (2005), (a cura di), *Il nuovo mercato delle Agenzie per il Lavoro in Italia. Prime evidenze empiriche*, Isfol, “Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, 2005.
- Falasca G.** (2006), *I servizi privati per l’impiego*, Giuffrè, Milano.
- Filì V.** (2002), *L’avviamento al lavoro fra liberalizzazione e decentramento*, Kluwer Ipsoa, Milano.
- Garofalo D.** (2006), *La nuova disciplina sull’organizzazione del mercato del lavoro tra intervento (modificativo e integrativo) dello Stato e contributo delle Regioni*, in Curzio P. (a cura di), *Lavoro e diritti*, Cacucci, Bari.
- Garofalo M.G.** (2003), *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, RGL, 2.
- Ichino P.** (1996), *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, Milano.
- Italia Lavoro** (2005), *Università e riforma del Mercato del lavoro*, “Quaderni Spinn”, n. 20, Roma.
- Lassandari A.** (2004), *L’intermediazione pubblica e privata nel mercato del lavoro*, in De Luca Tamajo R., Rusciano M., Zoppoli L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, “Editoriale scientifica”, Napoli.
- Leccese V.** (1999), *Soggetti abilitati all’attività di fornitura*, in Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, Franco Angeli, Milano.
- Linfante G., Marocco M., Scasselati** (2003), *Agenzie private per l’impiego: presente, passato, futuro*, mimeo.
- Maini B.** (2004), *Le Agenzie per il lavoro. I requisiti soggettivi, i regimi autorizzatori e gli accreditamenti*, in Galantino L. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Marino A.**, *Una rete di 22.000 sportelli*, Il Sole 24 ore, 17/2/2006.
- Marocco M.** (2005), *I regolamenti regionali in materia di incontro tra domanda ed offerta di lavoro*, “RGL”, 4.
- Miscione M.** (2003), *Le agenzie per il lavoro*, in Miscione M., Ricci M. (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro*, Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da Franco Carinci, IPSOA, Milano.

Musso S. (2004), *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, Rosenberg & Sellier Editori, Torino.

Olivelli P. (2003), *Prospettive di un sistema integrato pubblico-privato nei servizi per l'impiego*, in Olivelli P. (a cura di) *Il “collocamento” tra pubblico e privato*, Giuffrè, Milano.

Pasquini F., Serra C. (2003), *Il ruolo degli enti bilaterali dopo la riforma*, in Tiraboschi M. (a cura di), “La riforma Biagi – *Commentario allo schema di decreto attuativo della delega sul mercato del lavoro n. 30/2003*, Supplemento di Guida al lavoro, 4.

Pasquini F. (2004), *Il ruolo degli organismi bilaterali nel decreto attuativo della legge 14 febbraio 2003, n. 30: problemi e prospettive*, in Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano.

Piovesana A. (2003), *Art. 6. Regimi particolari di autorizzazione all'intermediazione nel mercato del lavoro*, in Miscione M., Ricci M. (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro*, Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da Franco Carinci, IPSOA, Milano.

Scagliarini S. (2006), *Competenze dello Stato e competenze delle Regioni in tema di regolazione del mercato del lavoro in una importante sentenza della Corte costituzionale*, DRI, 1.

Serra L. (2006), *Risorse umane, gestione di qualità*, Italia Oggi, 23/5/2006.

Spattini S. (2003), *Regolazione del mercato del lavoro: autorizzazioni e accreditamenti*, in Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma Biagi – Commentario allo schema di decreto attuativo della delega sul mercato del lavoro n. 30/2003*, Supplemento di Guida al lavoro, 4.

Spattini S., Tiraboschi M. (2005a), *Le agenzie per il lavoro: tipologie, requisiti giuridico-finanziari e procedure di autorizzazione*, in Olivelli P., Tiraboschi M. (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, Milano.

Spattini S., Tiraboschi M. (2005b), *Regimi particolari di autorizzazione e autorizzazioni regionali*, in Olivelli P., Tiraboschi M. (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, Milano.

Sol E., Hoogtanders Y. (2005), *Steering by contract in the Netherlands*, in Sol E., Westerveld M. (eds.), *Contractualism in employment service*, Kluwer Law Internazionale, The Netherlands.

Tiraboschi M. (2000), *L'intermediazione privata: un mercato ancora poco trasparente*, “DPL”, 9.

Tiraboschi M. (2005a), *Riforma del mercato del lavoro e modello organizzativo tra vincoli costituzionali ed esigenze di unitarietà del sistema*, in Olivelli P., Tiraboschi M. (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, Milano.

Tiraboschi M. (2005b), *Misure di incentivazione del raccordo pubblico-privato. Le agenzie sociali per il lavoro*, in Olivelli, Tiraboschi M. (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo*

la riforma Biagi, Giuffrè, Milano.

Tiraboschi M. (2006), *Borsa lavoro, interconnessione e intermediazione: prime direttive*, “GL”, 7.

Torelli F. (2006), *Le agenzie del lavoro: legislazione statale e regionale*, mimeo.

Treu T. (2004), *La somministrazione degli svantaggiati tra intese nazionali e norme regionali*, “C&C”, 12.

Tullini P. (2004a), Commenti agli artt. 4, 5, 6, 7, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*. Commento al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, Zanichelli, Bologna.

Tullini P. (2004b), commento all’art. 6, co. 2°, 8° e 8 bis7, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*. Insetto sulla correzione della cd. riforma Biagi. D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251”.

Zoppoli L. (2004), “Università e riforma del mercato del lavoro”, intervento al convegno organizzato dall’Università degli studi di Padova, 2 febbraio 2004, www.unicz.it/lavoro/ZOPPOLI_UNIVERSITA_MERCATO.pdf.

*Numeri
pubblicati:*

- N. 1, 1998 La mobilità degli occupati: tipologie e segmenti, *di S. Porcari e C. Malpele*
- N. 1, 1999 Incentivi alle assunzioni: ipotesi per la valutazione e prime applicazioni, *di M. Ferrara, C. Malpede, M. Mancini e M. Marocco*
- N. 2, 1999 La formazione per i patti territoriali e le aree di crisi, *di D. Gilli e A. Scassellati*
- N. 3, 1999 Flessibilità in uscita e occupazione: segmenti e profili dei soggetti a rischio di licenziamento, *di M. Marocco, V. Parisi e S. Porcari*
- N. 4, 1999 Le professioni: ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- N. 5, 1999 Gli incentivi all’imprenditorialità nelle politiche attive del lavoro: gli interventi dello Stato e delle Regioni, *di M. Mancini e V. Menegatti*
- N. 6, 1999 Strategia europea per l’occupazione: analisi comparata dei Piani nazionali di azione, *di L. Incagli e S. Porcari*
- N. 7, 1999 Il lavoro interinale indagine esplorativa, *di V. Menegatti e E. Mari*
- N. 1, 2000 La riforma dei Servizi Pubblici per l’impiego: l’originalità del modello italiano, *di M. Marocco e L. Incagli*
- N. 2, 2000 Valutare le politiche per l’occupabilità le borse lavoro, *di A. Mocavini e M. Lattanzi*
- N. 3, 2000 Modelli per l’occupazione a confronto: strategie Ocse e orientamenti europei, *di V. Parisi*
- N. 4, 2000 I sistemi di protezione del reddito dei disoccupati in Italia tra politica sociale e strategia per l’occupazione. Analisi e confronti internazionali, *di M. Mancini*
- N. 5, 2000 Interventi per lo sviluppo locale nel Mezzogiorno e ruolo della formazione - Rapporto 2000, *a cura di D. Gilli*
- N. 6, 2000 Job vacancies in Italia - Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- N. 7, 2000 Valutare gli interventi per l’occupazione: I tirocini di orientamento, *a cura di C. Serra*
- N. 8, 2000 Obiettivo occupazione: le strategie dei paesi europei, *di M. Curtarelli e S. Porcari*
- N. 1, 2001 Servizi per l’impiego - Rapporto di monitoraggio 2000, *di D. Gilli, G. Perri e F. Tantillo*
- N. 2, 2001 Strumenti per le analisi di flusso nel mercato del lavoro - Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della Rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro, *di M. Centra, A. Discenza e E. Rustichelli*
- N. 3, 2001 La riforma del part-time - Il “compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa”, *di M. Emanuele, M. Marocco e E. Rustichelli*
- N. 4, 2001 Ict e “New Ecomomy” - Orientamenti della letteratura e primi elementi per la

- costruzione di un percorso critico, *di A. Paliotta e A. Pannone*
- N. 5, 2001 Il lavoro interinale - Prime Analisi su dati amministrativi, *di F. Carmignani, E. Rustichelli e G. Marzano*
- N. 6, 2001 Valutare gli interventi per l'occupabilità - I piani di inserimento professionale ed elementi comparativi con altre misure, *a cura di C. Serra*
- N. 7, 2001 Verso nuovi dispositivi di *workfare* - Lavori socialmente utili - Profili valutativi, *di M. Marocco e A. Scialà*
- N. 1, 2002 Monitoraggio Spi 2001 - Analisi di profondità dei Centri per l'impiego: per target, per funzioni e per strutture, *a cura di D. Gilli*
- N. 2, 2002 La programmazione regionale a sostegno dei Servizi per l'impiego - Azioni di sistema ed integrazione con lo sviluppo locale, *a cura di G. Di Domenico*
- N. 3, 2002 Servizi per l'impiego - Rapporto di monitoraggio 2001, *di D. Gilli, R. Landi e G. Perri*
- N. 4, 2002 I Servizi privati per l'impiego: il caso delle Agenzie di collocamento, *a cura di G. Linfante*
- N. 5, 2002 I nuovi Servizi per l'impiego: esperienze di formazione del personale, *di R. Landi*
- N. 6, 2002 Monitoraggio Spi 2002 - “Analisi di profondità dei Centri per l'impiego: per target, per funzioni e per strutture”, *a cura di D. Gilli*
- Supplemento *Le fonctionnement des Centres pour l'emploi en Italie - Suivi 2002*, Supplément au N. 6/2002 des “Monographies sur le Marché du travail et les politiques pour l'emploi”
- Supplemento *The Functioning of the Employment Centres in Italy - 2002 Monitoring*, Supplement to Issue N. 6/2002 of the “Monographs on the Labour Market and Employment Policies”
- N. 7, 2002 Le politiche per l'occupabilità: Valutazione della loro efficacia attraverso un'analisi sui giovani in cerca di lavoro che hanno partecipato a Piani di inserimento Professionale o a Tirocini, *a cura di C. Serra*
- N. 1, 2003 Monitoraggio Spi 2002 - Analisi di profondità dei Centri per l'impiego nelle regioni Ob. 1, *a cura della Struttura Isfol di monitoraggio Spi*
- N. 2, 2003 Servizi per l'impiego e sistema imprenditoriale. Esigenze ed aspettative dei datori di lavoro, *di G. Di Domenico*
- N. 3, 2003 Indagine sulle attività di monitoraggio svolte dai Servizi per l'impiego, *di F. Tantillo e M. Ferrara*
- N. 4, 2003 Rilevazione semestrale sulla domanda di lavoro: il percorso metodologico, *di L. Incagli, A. De Sanctis e D. Radicchia*
- N. 5, 2003 La rete Eures in Italia - Analisi del quadro normativo-istituzionale, valutazione degli aspetti organizzativi, *di M. Bonanni e R. Landi*
- N. 6, 2003 L'organizzazione dei Servizi per l'impiego - Un'analisi sperimentale, *a cura di G. Di Domenico*

- N. 7, 2003 L'utenza dei Cpi e il livello di soddisfazione per i servizi erogati, *di G. Baronio, C. Gasparini, G. Linfante, G. Natoli e F. Tantillo*
- Supplemento Users of the Employment Centres and the level of satisfaction for the services provided, *by G. Baronio, C. Gasparini, G. Linfante, G. Natoli e F. Tantillo*
Supplement to Issue N. 7/2003 of the “Monographs on the Labour Market and Employment Policies”
- N. 8, 2003 Formazione del personale Spi: ricognizione ed analisi valutativa delle attività formative 2001-2002, *di R. Landi e L. Palomba*
- Supplemento Formazione del personale Spi nelle regioni Ob. 1, *di R. Landi e L. Palomba*,
Supplemento al n. 8/2003 delle “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego”
- N. 9, 2003 Evoluzione del sistema dei Servizi per l'impiego nelle regioni Ob. 1, *a cura della Struttura Isfol di monitoraggio*
- N. 10, 2003 Public Employment Services in Europe - Innovative practices in the provision of services: on-line, to companies, and to long-term unemployed, *a cura di G. Di Domenico*
Services publics de l'emploi en Europe - Expériences innovantes dans l'offre de services: en ligne, aux entreprises, aux chômeurs de longue durée, *a cura di G. Di Domenico*
- N. 11, 2003 Lavoro atipico e Servizi per l'impiego - Studi di caso e modelli di intervento, *di M. Curtarelli e C. Tagliavia*
- N. 12, 2003 Rassegna internazionale della letteratura in materia di Servizi per l'impiego, *a cura di L. Incagli e M. Marocco*
- N. 13, 2003 Employment Services - Summary of the Monitoring Exercise 2002, *a cura di S. Rosati*
Les services de l'emploi - Synthèse du suivi 2002, *a cura di S. Rosati*
- N. 1, 2004 Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l'impiego nelle regioni del Mezzogiorno, *a cura di D. Gilli e M. Parente*
- N. 2, 2004 Relazione tra Servizi per l'impiego e Aziende-utenti - L'impatto delle procedure informatizzate, *a cura di G. Di Domenico*
- N. 3, 2004 Dossier regionali sul mercato del lavoro 1-2004, *a cura di G. Riccio*
- N. 4, 2004 Analisi del valore aggiunto delle azioni di sistema del Pon a sostegno della riforma dei Servizi per l'impiego - Un'indagine pilota, *a cura di M. D'Onofrio, L. Guazzaloca, A. Salomone*
- N. 5, 2004 Reti tecnologiche e reti di relazioni nei Servizi pubblici per l'impiego: un'analisi territoriale, *a cura di D. Di Francesco, C. Serra*
- N. 6, 2004 Invecchiamento e lavoro - Elementi per un profilo meridionale, *di S. Porcari e M.L. Mirabile*
- N. 7, 2004 Gli utenti e i Centri per l'impiego, *di G. Baronio, M. D'Emilione, C. Gasparini, G. Linfante e F. Tantillo*

- N. 8, 2004 Il lavoro ripartito, tra riforma legislativa e contrattazione collettiva, *a cura di M. Emanuele*
- N. 9, 2004 Gli interventi formativi rivolti agli operatori dei Servizi per l'impiego: dal monitoraggio alla valutazione della qualità, *di M. Bonanni, M. Ferritti e L. Palomba*
- N. 10, 2004 Dossier regionali sul mercato del lavoro - Il lavoro femminile, *a cura di G. Riccio*
- N. 11, 2004 Comparative Atlas on Employment Services in the enlarged European Union, *di G. Di Domenico*
- N. 12, 2004 I lavoratori adulti tra programmazione regionale e politiche locali - Un'analisi comparata, *di S. Porcari, P. Riccone e G. Folini*
- N. 13, 2004 Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto, *di M. Marocco e E. Rustichelli*
- N. 14, 2004 Dossier regionali sul mercato del lavoro - 2/2004, *a cura di G. Riccio*
- N. 15, 2004 La rete Eures in Italia - Monitoraggio 2003, *a cura di M. Bonanni e R. Landi*
- N. 1, 2005 Servizi per l'impiego e welfare locale - Indagine comparata sulle forme di cooperazione fra Spi e comuni in Italia e in Europa, *di I. Appetecchia, C. Gasparini, Giacobbe e F. Tantillo*
- N. 2, 2005 L'utenza extracomunitaria nei Centri per l'impiego - Una prima indagine sperimentale, *di G. Baronio e M. D'Emilione*
- N. 3, 2005 Servizi informatizzati per il lavoro - La percezione delle aziende-utenti, *di G. Di Domenico*
- N. 4, 2005 Dossier regionali sul mercato del lavoro - 3/2004, *a cura di G. Riccio*
- N. 5, 2005 Osservatorio sulle politiche regionali di sostegno ai lavoratori adulti, *a cura di G. Riccio*
- N. 6, 2005 Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l'impiego 2004, *a cura di D. Gilli e R. Landi*
- N. 7, 2005 Il nuovo part-time - La concertazione della flessibilità, *a cura di E. Rustichelli*
- N. 8, 2005 Il contatto di inserimento - Una nuova opportunità per l'ingresso nel mercato del lavoro, *a cura di M. Emanuele*
- N. 9, 2005 Lavoratori anziani e mercato del lavoro europeo - Studi, politiche pubbliche e buone prassi aziendali, *di D. Gilli, M. Parente e C. Tagliavia*
- N. 10, 2005 Il nuovo mercato delle Agenzie per il lavoro in Italia - Prime evidenze empiriche, *a cura di G. Di Domenico e M. Marocco*
- N. 11, 2005 Reti tecnologiche e reti relazionali nei sistemi del lavoro regionali e provinciali, *di D. Di Francesco, S. Rossetti e C. Serra*
- N. 12, 2005 Rapporto sul mercato del lavoro nel Mezzogiorno, *a cura di A. Amendola e E.*

Rustichelli

- N. 13, 2005 La ricerca di lavoro - Raccolta di studi empirici, a cura di *E. Mandrone e D. Radicchia*
- N. 14, 2005 I Servizi per il collocamento mirato - Rilevazione censuaria 2004 - Monitoraggio sui servizi per l’inserimento lavorativo delle persone disabili, di *P. Checcucci e F. Deriu*
- N. 15, 2005 Le politiche di *workfare* in Europa - Esperienze di integrazioni tra Servizi al lavoro e Sistemi di welfare, di *G. Di Domenico*
- N. 1, 2006 Verso il lavoro - Organizzazione e funzionamento dei Servizi pubblici per cittadini e imprese - Monitoraggio 2004, a cura di *D. Gilli e R. Landi*
- N. 2, 2006 Venti anni di Contratti di formazione lavoro, a cura di *S.D. Rosati*
- N. 3, 2006 Gli utenti e i Centri per l’impiego, di *G. Baronio e M. D’Onofrio*
- N. 4, 2006 Caratteristiche e funzionamento dei Servizi per l’impiego nelle aree Obiettivo 1- Rilevazione 2004, a cura di *G. Scarpetti*
- N. 5, 2006 Studio sui profili professionali degli operatori dei Centri per l’impiego e delle Agenzie per il lavoro, a cura di *M. Bonanni*
- N. 6, 2006 Valutare l’esperienza lavorativa degli adulti: patrimonio del futuro, a cura di *G. Riccio*
- N. 7, 2006 Imprenditori immigrati: il dibattito scientifico e le evidenze empiriche dell’indagine Isfol, di *S. Laj e V. Corossacz Ribeiro*