

## **RICOLLOCAZIONE: L'ANPAL MOSTRI DI ESSERE COSA DIVERSA DALLA BUROCRAZIA MINISTERIALE**

BENE L'AVVIO SPERIMENTALE DELL'EROGAZIONE DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE, MA OCCORRE SOSTITUIRE ALL'APPROCCIO BUROCRATICO IL METODO DEL *PERFORMANCE MANAGEMENT*

*Terzo editoriale telegrafico per la Nwsl n. 425, 18 febbraio 2017.*

Maurizio Del Conte, presidente dell'ANPAL, il ministro del Lavoro e il Direttore generale dell'ANPAL Salvatore Pirrone

Una buona notizia: per la prima volta nella storia del nostro Paese una nuova misura di politica del lavoro viene adottata passando attraverso una sperimentazione rigorosa, secondo il metodo del confronto tra un “campione trattato” composto da 20.000 disoccupati estratti a sorte, e un campione statisticamente identico “di controllo”, come si fa per i farmaci e [come si dovrebbe fare sempre](#) per tutte le misure di politica del lavoro. È quello che sta facendo l'ANPAL per il lancio su scala nazionale dell'assegno di ricollocazione, cioè del voucher che consentirà al lavoratore disoccupato di scegliere tra le agenzie pubbliche e private accreditate quella che preferisce per farsi assistere e guidare nella ricerca della nuova occupazione, la quale sarà pagata a risultato conseguito. Una notizia meno buona: questa sperimentazione avrebbe dovuto partire al più tardi nel marzo 2014, cioè tre anni fa: essa infatti [era già prevista e finanziata in una norma del dicembre 2013, che è stata abrogata di fatto](#) da un vero e proprio rifiuto di attuarla da parte dell'apparato ministeriale. Qualcuno dirà: meglio tardi che mai. Sì, se un anno e mezzo fa non fosse entrato in vigore il decreto legislativo n. 150, che attribuisce il diritto all'assegno di ricollocazione a tutti coloro che godono del trattamento di disoccupazione da almeno quattro mesi: oggi approssimativamente un milione di persone, che sono ancora in attesa di questo servizio. Sopperiremo anche questo ritardo; a patto che l'ANPAL incominci fin da questa prima prova a funzionare come una vera “agenzia”, cioè come una struttura orientata al risultato: questo implica che il suo CdA fissi al Direttore generale obiettivi precisi di tempo e di effettività della sperimentazione del nuovo strumento, dandogli i poteri e gli strumenti necessari. Se gli obiettivi non vengono raggiunti, qualcuno deve risponderne; altrimenti bastava la vecchia struttura del ministero.