



Se ne parla da mesi, ma è ormai imminente l'avvio del **Reddito di Cittadinanza**, la misura di sostegno al reddito legata alle politiche attive del lavoro e **Anpal Servizi SpA**, società in House di Anpal, è pronta fin d'ora a mettere in campo le sue professionalità per garantire un intervento immediato.

Anpal Servizi opera dal 1997 per la promozione e gestione di azioni nel campo delle **politiche del lavoro**, dell'occupazione e dell'inclusione sociale e ha maturato esperienze in diversi ambiti con la rete dei soggetti pubblici e privati, (Regioni, Centri per l'Impiego, soggetti accreditati ai Servizi per il Lavoro, Scuole, Università ecc.).

Ha un organico di circa **1.100 lavoratori, di cui 650 lavoratori precari con contratti a tempo determinato e di collaborazione** che, presenti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale, si coordinano con i referenti istituzionali e la struttura aziendale per la realizzazione delle azioni di politica attiva del lavoro.

Il **Decreto Legge** su Reddito di Cittadinanza e Pensioni quota 100 prevede l'introduzione di nuove figure professionali necessarie per l'avvio del RdC. Si tratta di **6.000 nuove figure professionali, i Navigator**, che verrebbero assunte con contratti di collaborazione e che si aggiungerebbero ai precari storici che da anni chiedono la stabilizzazione.

Infine ad Anpal Servizi viene affidato il compito, importante e gravoso, di selezionare, formare ed equipaggiare queste nuove figure. In questo scenario il Decreto sancisce il ruolo che l'Azienda dovrà continuare a svolgere nell'ambito delle politiche attive, sia con risorse interne che con finanziamenti dell'Unione Europea, le attività per il RdC che devono dunque essere integrate nell'ampia mission istituzionale che ha caratterizzato finora Anpal Servizi, cosa fattibile se la sua struttura e la sua organizzazione saranno rafforzate e ri-orientate anche attraverso la stabilizzazione dei precari storici dell'Azienda.

Il tutto si colloca in un quadro complesso per l'Azienda che vede, per il personale con contratto a tempo indeterminato:

il **mancato rinnovo del Contratto aziendale** (i tavoli negoziali per il rinnovo del CCAL 2009-2011 risultano ad oggi ancora incompiuti); la mancata valorizzazione delle competenze del personale dipendente coinvolto nel piano di sviluppo, le cui **Progressioni di carriera sono bloccate dal lontano 2011**.

Per il personale con contratto a tempo determinato e di collaborazione:

dal 2008 l'Azienda ricorre a selezioni e contrattualizzazioni a tempo determinato e/o di collaborazione di personale altamente qualificato, con anni di anzianità di servizio, che **aspetta la stabilizzazione**, anche a seguito degli accordi firmati nel 2015 e nel 2017. Questi accordi hanno consentito l'avvio, nel 2017, della stabilizzazione di una piccola parte del personale precario, percorso poi interrotto dalla precedente gestione.

nel 2020 con la scadenza del vigente piano operativo cesserebbero gli attuali contratti in essere e si prevede un ennesimo processo di selezione.

Appare dunque evidente la **necessità di un confronto con le Parti sindacali**, al fine di definire criteri e modalità per garantire la **stabilizzazione di TUTTE le risorse precarie ad oggi in forza all'Azienda**, sia con contratto a tempo determinato che con contratto di collaborazione, come tra l'altro concordato nell'accordo interconfederale del 13 luglio 2017. Si permetterebbe così di intraprendere un percorso strutturato volto a rispondere al meglio alle esigenze dei lavoratori dell'Azienda e, in maniera contingente, alla necessità del Governo di organizzare prontamente i servizi volti a garantire l'avvio del RdC su tutto il territorio italiano.