

Centri per l'impiego, occorre innovazione tecnologica e organizzativa per sopravvivere

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Negli ultimi vent'anni, successivamente all'approvazione della Legge n. 469/1997, si sono susseguite una serie di riforme del lavoro, le quali hanno "lambito" ma non cambiato l'organizzazione e le funzioni dei servizi pubblici per il lavoro e l'incisività delle politiche attive. Da ultima, la **Legge delega 183/2014** aveva, tra le proprie finalità principali, l'obiettivo di ridefinire le modalità di gestione delle politiche del lavoro, ma la **mancata approvazione della riforma costituzionale, nel cui ambito era prevista la modifica del Titolo V, ha restituito una riforma del mercato del lavoro depotenziata.**

Quali possono essere le soluzioni per superare tale situazione di impasse e rendere possibile una maggiore efficacia delle misure previste nel Jobs Act?

Nell'articolo "[Per trovare lavoro servono centri per l'impiego 4.0](#)", pubblicato su [lavoce.info](#), Francesco Giubileo e Francesco Pastore fanno un'analisi critica della condizione dei Cpi, proponendo di intervenire in tre principali direzioni al fine di rendere più efficaci le politiche attive nel territorio: **mission dei Cpi** (attribuendo all'Inps i compiti di carattere amministrativo e lasciando ai Cpi le competenze sulle politiche attive); **tecnologie informatiche** (attraverso l'utilizzo del social media marketing e di *modelli informatici predittivi*); **ri-organizzazione dei servizi pubblici per l'impiego** (attraverso modalità innovative di azione a livello locale).

A tali proposte ha replicato Luigi Olivieri sul Bollettino Adapt ("[Gli equivoci sulle funzioni dei centri per l'impiego](#)"), sottolineando come il vero ostacolo al miglioramento dell'efficacia dell'attività dei Cpi sia costituita dal dimensionamento degli organici e dal finanziamento delle politiche attive. È invece netta la sfiducia manifestata da Olivieri rispetto all'utilizzo degli strumenti informatici, sia con riferimento alle attività di analisi delle competenze dei lavoratori, sia con riferimento alle azioni di marketing nei confronti delle aziende.

Centri per l'impiego, occorre innovazione tecnologica e organizzativa per sopravvivere

Il confronto sopra riportato riflette due visioni sull'organizzazione dei servizi per il lavoro, la prima orientata a sperimentare modalità di servizi innovative e caratterizzata dalla fiducia nei nuovi strumenti offerti dalla tecnologia informatica, la seconda legata ad una visione "tradizionale" dei servizi per l'impiego.

In realtà si tratta di un dibattito che dura da almeno vent'anni: in questo lasso di tempo sono state realizzate riforme che ci restituiscono un quadro costituito da diverse trasformazioni – apertura del mercato agli intermediari privati, modernizzazione del sistema dei contratti di lavoro, realizzazione del SIL – ma anche da notevoli ritardi.

Tali ritardi non possono essere ricondotti esclusivamente a una spesa insufficiente o al limitato apporto di personale: esistono problematiche "strutturali" – di seguito descritte – che se affrontate e superate possono consentire un notevole miglioramento qualitativo dei servizi offerti a lavoratori e aziende, anche senza ingenti investimenti finanziari:

- Un assetto normativo che non prevede adeguati meccanismi in grado garantire standard vincolanti per i servizi per l'impiego, sia riguardo alle tempistiche di erogazione dei servizi, sia relativamente alla misurazione delle prestazioni e della loro efficacia. A tale riguardo è intervenuto il Jobs Act (in particolare attraverso i LEP), ma gli obiettivi indicati dalla norma devono essere recepiti e attuati a livello regionale.
- La mancanza di una piena gestione integrata tra politiche attive e politiche passive, a iniziare dalla previsione di meccanismi di condizionalità nell'erogazione dei sussidi di disoccupazione. A tale proposito occorre investire e rendere efficace l'assegno di ricollocazione.
- L'incapacità di realizzare una trasformazione culturale dei centri per l'impiego, che sono rimasti ancorati a pratiche e metodi tipici degli uffici pubblici, attenti più a meccanismi e tempi delle pratiche burocratiche piuttosto che alla mission di garantire servizi.
- La mancata realizzazione di una piattaforma informativa integrata, capace di garantire da un lato la gestione delle pratiche amministrativa, dall'altro di essere un efficace supporto all'incontro tra

Centri per l'impiego, occorre innovazione tecnologica e organizzativa per sopravvivere

domanda e offerta di lavoro. Gli obiettivi di innovazione tecnologica previsti dal Jobs Act, a iniziare dal sistema informativo unitario per le politiche attive, non sono stati realizzati.

Le misure previste nel Jobs Act avrebbero dovuto consentire, nelle intenzioni del legislatore, il superamento dei ritardi sopra descritti. **Il disegno complessivo di rafforzamento delle politiche del lavoro, presente nella riforma del governo è ancora privo degli strumenti che dovrebbero darne pienamente corso.**

Per consentire il pieno dispiegamento delle politiche attive – e in tale contesto l'esperienza dell'assegno di ricollocazione ha un carattere esemplificativo – occorre una rete di servizi per il lavoro, pubblici e privati, in grado di garantire ai soggetti privi di occupazione un sostegno qualificato, e questo obiettivo non si raggiunge soltanto inserendo nuove risorse più qualificate nei Cpi, ma anche con un mutato approccio degli operatori e con la capacità di questi ultimi di dialogare e di “fare rete” con i soggetti del territorio (scuole, università, aziende, associazioni di categoria).

È possibile migliorare le performance dei servizi pubblici per l'impiego, anche in assenza di massicce immissioni di nuovo personale e di ingenti investimenti finanziari?

Si, se si ha la capacità di coniugare due percorsi, uno di carattere organizzativo, l'altro di natura tecnologica.

Con riferimento all'organizzazione dei servizi, la proposta di trasferire all'Inps le funzioni amministrative dei Cpi risponde all'esigenza di una razionalizzazione dei compiti dei servizi pubblici per l'impiego, i quali – nel contesto di tale prospettiva – verrebbero ri-orientati verso una mission esclusiva di promozione e gestione delle politiche attive del lavoro. Una simile ipotesi però può funzionare in modo efficace soltanto se si realizza una trasformazione culturale e organizzativa dei Spi e se si realizza una piena integrazione, nell'ottica della completa interoperabilità, tra i sistemi informativi di tutti i soggetti pubblici che operano nel mercato del lavoro, fino a prospettare la

Centri per l'impiego, occorre innovazione tecnologica e organizzativa per sopravvivere

realizzazione di una vera e propria "piattaforma 4.0".

Quest'ultima tematica introduce l'altro nodo da cui passa la modernizzazione dei servizi per l'impiego, l'utilizzo delle moderne tecnologie informatiche. Relativamente alle pratiche amministrative, oggi esistono gli strumenti informatici che garantiscono la possibilità, per gli utenti che ne sono in grado e lo desiderano, di iscrizione ai Spi, di prima analisi del CV e di fruizione dei servizi di incontro domanda/offerta di lavoro direttamente dal web, senza doversi recare fisicamente presso un centro per l'impiego: questo potrebbe liberare una buona percentuale di operatori da tali mansioni, consento agli stessi di occuparsi di altri servizi. Analoghi servizi possono essere offerti dal lato delle aziende.

Non solo: attualmente **gli algoritmi di analisi semantica consentono di interpretare interamente un curriculum vitae, di estrarne tutti i dati anagrafici e di profilo professionale (esperienze, formazione, soft skills e hard skills); analogamente si possono estrarre gli elementi chiave delle vacancies pubblicate dalle aziende,** consentendo in tale modo il matching automatico. L'utilizzo delle metodologie e dei software di analisi semantica non solo consentirebbe un più rapido ed efficace incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma permetterebbe anche di realizzare quelle analisi predittive che possono garantire una maggiore e più efficace transizione tra mondo dell'istruzione/formazione e mondo del lavoro.

Gianluca Meloni

Consulente per il mercato del lavoro - Reggio Emilia

 [@gianluca_meloni](https://twitter.com/gianluca_meloni)

Scarica il **PDF** 