

*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](mailto:selezione@adapt.it)*

**Nell'articolo "[La falsa promessa delle \(vecchie\) politiche attive](#)", pubblicato su *Avvenire* il giorno 1 febbraio 2018 e su *bollettinoadapt.it*, Michele Tiraboschi e Francesco Seghezzi centrano due elementi fondamentali.**

**Il primo, consiste nel ruolo dei servizi per il lavoro.** Spesso la stampa evidenzia il dato, sicuramente non positivo, della scarsa intermediazione svolta dai servizi pubblici, per altro ignorando sistematicamente o quasi il divario immenso che caratterizza la rete italiana, dotata di poco meno di 7000 dipendenti da quella generalmente utilizzata come pietra di paragone tedesca, dotata di quasi 100.000 unità.

**L'intermediazione è fondamentale, ma non è l'unico dei servizi che debbono essere prodotti dai centri per l'impiego.** L'articolo lo spiega molto bene: *"Formazione, riqualificazione, bilanci di competenze e soprattutto orientamento sono tra gli strumenti principali che possono servire ad un lavoratore che voglia affrontare una carriera che, volente o nolente, sarà sempre più discontinua"*.

**Dunque, è necessario, quando si ragiona di politiche attive per il lavoro, essere consapevoli di quali sono i servizi da rendere,** perché altrimenti non si è in grado di cogliere quali risultati si possono ottenere e, di conseguenza, nemmeno si riesce a capire come programmare le attività e come organizzare l'interazione/integrazione pubblico privato.

In effetti, i servizi per il lavoro prevedono:

- prima accoglienza, profilazione e accordo sui sistemi di ricerca attiva
- orientamento
- formazione

- riqualificazione
- bilancio di competenze
- misure di politica che combinino in modi diversi le precedenti azioni (comprendendo anche tirocini)
- intermediazione di lavoro, cioè proposte di avviamento al lavoro vero e proprio.

L'ultimo elemento è importantissimo, ma non è il solo. Per altro, in un sistema che sempre più si orienta a remunerare i soggetti privati che in via sussidiaria si aggregano al pubblico per avviare al lavoro le persone col sistema a risultato, funzioni preparatorie come appunto accoglienza, bilanci di competenze e orientamento è largamente necessario siano in forte misura svolte dai servizi pubblici, già finanziati a questi scopi, visto che si tratta di funzioni preliminari, difficilmente remunerabili a seguito del risultato, ma necessariamente da compensare in base al flusso dei soggetti trattati.

**Dunque, occorre imparare a comprendere che i servizi per il lavoro non sono solo intermediazione.** In un contesto sociale ed economico soggetto ai cambiamenti epocali come quello nel quale viviamo è molto probabile che nella transizione tra un lavoro e l'altro sempre più spesso le persone dovranno cambiare anche in modo radicale non solo la qualificazione professionale necessaria a rientrare in un certo settore, ma a riorientarsi e riqualificarsi praticamente da zero, per sperimentare settori e forse anche tipologie lavorative (autonome invece che subordinate) del tutto diverse da quelle precedentemente svolte.

Compreso ciò, la valutazione delle politiche attive non potrà fare a meno di tenere conto, quindi, di quanto e come i servizi accolgono, orientano, avviano a tirocini, aiutino a comprendere i gap di competenze, intermedino formazione e non solo lavoro.

**Il secondo punto centrale è quello dell'opacità del mercato.** Citiamo ancora il passaggio fondamentale dell'articolo: *“Gli ultimi dati Eurostat mostrano come in Italia l'82% della popolazione ricorra ancora a parenti e amici come canale principale per la ricerca del lavoro. Non abbiamo ancora sviluppato una cultura dei servizi per il lavoro. E questo non solo per gli scarsi risultati che il sistema pubblico produce, anche i dati sull'utilizzo delle agenzie private sono infatti bassi, nonostante l'aumento dei lavoratori in somministrazione. Il dato culturale è il risultato di diverse*

*caratteristiche dell'economia italiana: dalla dimensione delle imprese alle grandi differenze territoriali, dalla cultura del posto fisso a decenni di ammortizzatori sociali usati male".*

**I dati ci dicono che solo il 18% della ricerca di lavoro avviene avvalendosi dei canali "ufficiali": servizi pubblici o agenzie private che siano, tanto è vero che risulta comunque molto bassa anche l'intermediazione dei privati.** Per altro, l'utilizzo delle agenzie è in costante aumento, è vero, ma la gran parte delle somministrazioni è limitata a pochissimi giorni, connessa a necessità di sostituzioni per assenze di breve termine o per contingenze di brevissima durata.

**Dunque, si pone il problema di una domanda di lavoro che sceglie canali chiusi, opachi e ristretti, che sfuggono alla possibilità di intercettazione dei servizi pubblico/privati.**

Questi dispongono di banche dati molto folte e sempre più coerenti, omogenee ed organizzate di persone disposte a lavorare e, dunque, ad una rappresentazione quasi totale e capillare dell'offerta di lavoro, cui fa fronte una domanda asfittica. L'intermediazione di lavoro non può che risultare, dunque, bassa ed insufficiente.

**Come agire? Confermato che le politiche attive debbono essere studiate a partire dai bisogni della persona in un contesto da considerare per sua natura ormai mutevole,** le norme di regolazione del mercato del lavoro dovrebbero puntare sull'incentivazione virtuosa della manifestazione della domanda di lavoro ai canali ufficiali. Facciamo pochi esempi: le aziende potrebbero essere condotte a chiedere ai servizi per il lavoro la selezione e l'avvio del personale, consentendo loro di incrementare i numeri e la durata dei tirocini, rispetto agli standard normali; oppure incrementando gli sgravi a qualsiasi titolo previsti dalla normativa di volta in volta vigente; o, ancora, rendendo più facile il prolungamento del tempo determinato oltre la soglia dei 36 mesi.

**Insomma, occorrerebbe porsi il problema di premiare le aziende disposte virtuosamente a rendere trasparente e conoscibile il proprio fabbisogno,** anche normando un patto di servizio personalizzato con esse, simmetrico a quello che la normativa richiede al lavoratore. Le imprese, allo scopo contattate da servizi per il lavoro dinamici ed in grado di incontrarle e dialogare

con esse, si impegnano a forme di ricerca attiva dei lavoratori mediante i servizi, stipulando con essi i modi operativi necessari (non ultimi anche indicazioni su come organizzare specifiche attività formative), spinte dai vantaggi che la normativa offrirebbe loro.

**I servizi per il lavoro potrebbero essere valutati, dunque, anche per la capacità di illustrare alle imprese i vantaggi e di stipulare questi patti di servizio**, sì da ottenere in un colpo solo l'emersione della domanda, le informazioni necessarie per un corretto orientamento di chi cerca lavoro ed un incremento graduale e significativo anche dell'intermediazione al lavoro, fermi restando gli altri indispensabili servizi elencati prima.

**Il patrimonio dei servizi è sempre, prima dell'organizzazione e degli strumenti, la conoscenza.** Conoscere direttamente le imprese e la domanda, prendendo atto che essa è improntata, attualmente, alla massima flessibilità, consente ai servizi di rendere ai lavoratori risposte a loro volta commisurate alle esigenze del mercato.

**Luigi Oliveri**

ADAPT Professional Fellow

 [@rilievoaiace1](https://twitter.com/rilievoaiace1)

Scarica il **PDF** 