

Così l'intelligenza artificiale rivoluziona le politiche attive del lavoro

lavoce.info/archives/104678/cosi-lintelligenza-artificiale-rivoluziona-le-politiche-attive-del-lavoro/

Lucia Valente

21 maggio 2024



Il “decreto coesione” contiene una norma che permette di utilizzare l'intelligenza artificiale nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Se non sarà depotenziata, potrà portare cambiamenti radicali.

Le novità nel “decreto coesione”

Qualcosa si muove nel panorama asfittico delle politiche attive del lavoro italiano. Dopo l'abolizione dell'Agenzia nazionale sulle politiche attive (Anpal) e la creazione di un sistema informativo unico, realizzato dall'Inps, che per la prima volta mette in comunicazione le politiche attive e le politiche passive del lavoro (Siisl), il governo si preoccupa di ammodernare finalmente i servizi per il lavoro. E lo fa con una norma del “decreto coesione” (DI n. 60 del 7 maggio 2024, articolo 26) che, se non verrà stravolta dagli apparati amministrativi con le indicazioni di dettaglio e l'alibi della privacy, può segnare l'inizio della fine dei centri per l'impiego regionali così come li abbiamo conosciuti finora, ridotti oggi a meri passacarte nella maggior parte delle regioni italiane, soprattutto quelle del Mezzogiorno, e della formazione professionale inutile e autoreferenziale.

La norma consente ai datori di lavoro di pubblicare sul Siisl le posizioni vacanti dei loro organici. E consente a tutti gli utenti, e non solo ai percettori di politiche passive o di sussidi, di accedere al sistema per cercare le occasioni di lavoro. Ma non basta: il Siisl sarà in grado di pubblicare anche tutti gli annunci di lavoro presenti su bacheche on line, divenendo, nei fatti, un efficace motore di ricerca. E l'intelligenza artificiale potrà essere finalmente utilizzata nel servizio per l'incontro tra domanda e offerta.

L'intelligenza artificiale al servizio del mercato del lavoro

La piattaforma Siisl permette l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti che erogano servizi in ambito sociale e del lavoro. Oggi sono obbligati a iscriversi al Siisl tutti i percettori dell'Assegno d'inclusione (che da settembre 2023 ha sostituito il Reddito di cittadinanza) e tutti i soggetti occupabili. Ma il “decreto coesione” prevede (articolo 25) che saranno iscritti d'ufficio alla piattaforma Siisl anche tutti i percettori dell'indennità di disoccupazione e i lavoratori che hanno cessato un rapporto di collaborazione (co.co.co).

Attraverso la registrazione sulla piattaforma, tutti i percettori di un'indennità o un sussidio accedono a informazioni e proposte su offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze, nonché a informazioni sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal patto di servizio personalizzato e dal patto per l'inclusione. La piattaforma agevola la ricerca di lavoro, l'individuazione di attività di formazione e rafforzamento delle competenze e la partecipazione a progetti utili alla collettività.

Finora però nessuno era in grado di dire quante di queste persone avessero accettato e, soprattutto, quanti avessero rifiutato un'offerta congrua di lavoro: il controllo è affidato ai servizi per l'impiego, ma quasi mai effettivamente eseguito. Anche perché, talvolta, si avvalgono ancora del servizio postale.

Adesso tutto potrebbe cambiare. Perché la norma prevede anche l'utilizzo dell'IA per l'abbinamento ottimale delle offerte e delle domande di lavoro. In altre parole, sarà l'intelligenza artificiale a esaminare tutte le offerte di lavoro e tutti i curricula che i percettori sono obbligati a caricare al momento della iscrizione sul Siisl.

Questo vuol dire che nel prossimo futuro la congruità dell'eventuale offerta di una occupazione – ovvero la coerenza tra la proposta di lavoro e le esperienze e competenze maturate dalla persona interessata; la distanza del luogo di lavoro dal domicilio e i tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico; la durata della fruizione del sussidio economico – non sarà più valutata dall'addetto al centro per l'impiego, ma dal sistema automatizzato, l'unico in grado di gestire l'immenso serbatoio dei dati contenuti nel Siisl.

Il tutto non dovrebbe entrare in collisione con il regolamento privacy n. 2016/679, la norma attualmente applicabile per l'utilizzo dell'IA fuori dal contratto di lavoro. Per i sistemi che trattano dati personali, il regolamento richiede infatti il consenso dell'interessato, che è esplicitato nel patto di servizio personalizzato o nel patto di attivazione digitale sottoscritto da chiunque intenda beneficiare di un trattamento di disoccupazione o di un sussidio.

Il monitoraggio della formazione

Nella stessa norma è inserita una disposizione che, se abbiamo ben capito, consente di procedere con sistemi di IA all'analisi e alla verifica degli esiti della formazione. La stessa norma dice che, a supporto del monitoraggio sui dati occupazionali finalizzato alla pianificazione e alla programmazione delle politiche di inclusione attiva, i dati del Siisl sono utilizzati, in forma anonima e aggregata, per la verifica dell'efficacia formativa dei corsi di formazione svolti dagli enti formativi accreditati. La norma non specifica esattamente di quali enti si tratti, ma è facile pensare agli enti accreditati per i servizi formativi finanziati con risorse pubbliche. E c'è da sperare che verranno assoggettati allo

stesso monitoraggio permanente anche i corsi degli enti interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori finanziati dall'Inps attraverso un contributo pagato dalle imprese.

La norma dispone che a ciascun ente formatore sia assegnato un punteggio commisurato alla percentuale di iscritti assunti entro sei mesi della conclusione del corso, secondo modalità che saranno decise con un decreto ministeriale: una sorta di tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi. La norma prevede che i dati posseduti dalle singole amministrazioni o dagli enti pubblici saranno acquisiti dal ministero del Lavoro nella propria banca dati per la valutazione della efficacia formativa dei singoli corsi nel rispetto del regolamento n. 2016/679. Ma non dice quali siano le conseguenze di un esito negativo del monitoraggio.

Sarebbe opportuno che il ministro del Lavoro assegnasse ai ricercatori dell'Inapp (l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) il compito di disaggregare i dati, rendendoli noti a chi si accinge a scegliere un corso di formazione dal quale potrebbe dipendere il suo destino occupazionale. Ma, soprattutto, il ministro dovrà vigilare affinché la parte meno riformatrice del suo dicastero non trovi il modo di disinnescare il potenziale impatto dell'applicazione dell'IA ai servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. I modi per sterilizzare la potenziale innovazione tecnologica sono molti, a cominciare dalle pratiche dilatorie nella emanazione dei decreti attuativi della norma; ammesso che riesca a entrare in vigore senza essere stravolta in sede di conversione del decreto.