

La sfida delle politiche del lavoro

di Natale Forlani

Nonostante i segnali di ripresa economica, per il mercato del lavoro italiano il 2010 sarà ancora un anno difficile. Le stime della Commissione Europea¹ per il nostro Paese segnalano un tasso di disoccupazione nel prossimo anno pari a circa il 9%, mentre il numero degli occupati, dopo la drastica riduzione manifestatasi nell'anno in corso (-3%), dovrebbe finalmente stabilizzarsi facendo registrare nel 2010 una riduzione rispetto al 2009 non superiore allo 0,6%. Benché si tratti di previsioni, da prendere con beneficio di inventario, le stime segnalano due fenomeni tendenziali:

- il rallentamento dell'emorragia occupazionale manifestatasi durante tutto il corso del 2009;
- la forte crescita della disoccupazione che nel 2010 potrebbe superare la soglia dei due milioni.

La stabilizzazione dell'occupazione è senz'altro un primo segnale positivo. Le imprese infatti, guidate dalla aspettativa di una ripresa della domanda hanno puntato a preservare il patrimonio di competenze e di conoscenze acquisito, sfruttando le diverse forme di "sospensione" (cassa integrazione nelle sue diverse forme inclusa la deroga) piuttosto che i licenziamenti, proprio per poter essere in grado di rispondere *just in time* alle nuove sollecitazioni del mercato. I dati della Rilevazione continua delle forze di lavoro nel secondo trimestre 2009, sembrano confermare tale tendenza, dal momento che la riduzione dell'occupazione ha riguardato principalmente il lavoro *dipendente a termine* e quello *indipendente*, a fronte di un aumento delle posizioni lavorative permanenti.

— **Natale Forlani** *Presidente di Italia Lavoro*



focus

Decisamente meno positivo è il segnale della crescita della disoccupazione. Il mercato del lavoro sarà, infatti, verosimilmente segnato da un ulteriore rallentamento della domanda di lavoro da parte delle imprese a fronte di una forte crescita dell'offerta. Gran parte dei lavoratori "atipici" espulsi e una quota significativa della popolazione inattiva in età da lavoro (soprattutto donne del Mezzogiorno) andranno, infatti a ingrandire significativamente il bacino della disoccupazione, affrontando il mercato con prospettive assai incerte di trovare una collocazione professionale in tempi brevi. Lo scenario descritto pone all'attenzione dell'istituzioni e delle parti sociali l'urgenza di adottare misure capaci, simultaneamente, di consolidare gli attuali livelli di occupazione, soprattutto per le piccole e medie imprese, di stimolare la domanda di lavoro, soprattutto nei confronti i giovani e lavoratori maturi, e infine di elevare i livelli di occupabilità dei disoccupati, garantendo un più rapido reinserimento professionale. Non si tratta di un impegno facile. Ovviamente l'urgenza di agire sincronicamente (di sviluppare misure contemporaneamente di adattabilità, occupabilità e pari opportunità) è dettata dalla emergenza lavoro, ma è anche l'occasione per realizzare, finalmente, anche in Italia, politiche di natura anticiclica, capaci non solo di lenire gli effetti della crisi ma anche di modernizzare il mercato del lavoro, rendendolo più sicuro e, per questo, più flessibile.

Ma è proprio questo il punto: è in grado il nostro attuale sistema di "offerta" di accettare la sfida dell'innovazione? È in grado cioè di garantire quel livello di efficienza e di integrazione tra misure diverse necessario a massimizzarne i risultati, agendo simultaneamente sulla adattabilità, l'occupabilità e le pari opportunità della popolazione attiva? Non è facile rispondere. Ma quel che è certo - e che emerge da tutti gli studi comparati sui modelli di politiche attive del lavoro in Europa - è che il Paese sotto il profilo normativo già dispone di numerosi strumenti per modernizzare il mercato e che semmai avrebbe bisogno di una semplificazione e di una razionalizzazione della normativa sul lavoro.

L'Italia nell'arco degli ultimi quindici anni, ha vissuto due grandi riforme del mercato del lavoro ed un imponente processo di decentramento amministrativo. Sono state introdotte nuove fattispecie contrattuali, è stata creata una rete di servizi pubblici e privati per il lavoro, e un sistema informativo che permettesse di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e che facilitasse la personalizzazione di misure e interventi di reinserimento. Con l'introduzione delle comunicazioni obbligatorie on line, ad esempio è oggi possibile tracciare tutti movimenti nel mercato del lavoro dipendente, valorizzando tale patrimonio informativo per programmare e progettare mi-

sure e interventi puntuali, strettamente legati alle caratteristiche dei sistemi locali del lavoro e dei target sociali. Insomma, sotto il profilo normativo il processo di modernizzazione del mercato del lavoro è andato avanti e manca all'appello ormai solo una riforma della componente passiva delle politiche del lavoro, un disegno che ampli le tutele assicurative, che consenta cioè di garantire effettivi sostegni al reddito a chi è alla ricerca attiva di un lavoro ma che garantisca anche le diverse forme di sospensione che, come dimostrano i dati sulla cassa integrazione guadagni, si sono dimostrate uno strumento efficacissimo per ridurre l'emorragia occupazionale. Gli stessi interventi in deroga, negoziati localmente con le parti sociali, hanno permesso di sostenere le piccole e medie imprese e di coinvolgere anche le Regioni nel processo di ampliamento della platea di lavoratori.

Ma qualsiasi riforma degli ammortizzatori sociali che voglia essere sostenibile e non solo una semplice dichiarazione di principio, o peggio ancora una misura assistenziale, non può prescindere da due precondizioni: un sistema di politiche attive efficace ed efficiente e una effettiva integrazione tra queste e le diverse forme di sostegno al reddito. È dunque la qualità delle politiche attive a garantire l'efficacia e la sostenibilità di quelle passive, e i modelli europei di flexsecurity, soprattutto quelli dei grandi paesi lo dimostrano. L'esperienza ha insegnato a paesi come il Regno Unito, la Francia, e la Germania che la cosa più facile è garantire il sostegno economico. Quella più difficile è far sì che chi lo riceve torni rapidamente a lavorare. Questo spiega l'attenzione da parte dei nostri partner europei nella qualificazione della rete dei servizi, nelle politiche di incentivazione della domanda di lavoro, nella formazione continua, e nella valutazione dei risultati occupazionali, strumenti essenziali per garantire, appunto, la sostenibilità dei costi legati alle diverse forme di sostegno al reddito. Fino ad oggi, la riforma degli ammortizzatori non è stata posta all'ordine del giorno per resistenze "politiche" ma proprio per la consapevolezza che il sistema delle politiche attive è ancora decisamente debole e lacunoso e non è in grado di garantire la necessaria sostenibilità al disegno riformatore. E la debolezza delle politiche attive non ha un'origine normativa ma dipende da fattori tecnici ed è legata alla difficoltà, da parte degli attori istituzionali e sociali nel garantire una *governance* adeguata del sistema nonché prestazioni, servizi e opportunità formative efficaci ed efficienti. Senza agire sulla leva della qualificazione delle politiche attive del lavoro difficilmente sarà possibile sfruttare l'attuale fase congiunturale per modernizzare il nostro mercato del lavoro. Non si crea lavoro per legge ma agendo in modo razionale sulle leve che permettono al mercato del lavoro di evolversi.

L'idea che gli ostacoli siano di natura tecnica non è facile da accettare. Sarebbe molto più semplice attribuire i ritardi alla legislazione o all'assenza di finanziamenti adeguati. Che nella normativa nazionale e regionale manchino alcuni tasselli non v'è dubbio e che il nostro paese investa meno di altri nelle politiche attive è palese (destinando una quota maggiore alle politiche previdenziali tra cui i prepensionamenti). Ma è anche vero che le lacune normative più evidenti riguardano la legislazione di secondo livello, i regolamenti, gli standard, ossia il software per rendere più efficienti le misure e i programmi. Inoltre un aumento di investimenti non necessariamente si tradurrebbe in una effettiva qualificazione dei servizi e dell'offerta formativa e lo testimoniano le difficoltà, da parte di molte regioni del Centro e del Sud Italia, a utilizzare pienamente e razionalmente le risorse del Fondo Sociale Europeo. Un deficit funzionale, dunque, che può essere illustrato puntualmente e gli esempi più eclatanti riguardano due importanti componenti delle politiche attive: la formazione e i servizi per il lavoro.

Un deficit di competenze

Come è noto l'Italia manifesta proprio nella formazione i ritardi più significativi. La partecipazione ad attività di istruzione e formazione lungo tutto l'arco della vita, interessa non più del 6,2% degli adulti a fronte di una media europea del 9,6%, con punte dal 26,6% nel Regno Unito. Parallelamente, la presenza di *drop-out*, ossia giovani che abbandonano precocemente il sistema formativo senza alcuna qualificazione è tra le più elevate. Sono il 19,3% a fronte di una media europea del 14,8%, una quota decisamente maggiore di quella registrata in Germania, Francia e Regno Unito (13%). Un gap che in futuro potrebbe aumentare. Un recente studio del *Cedefop*, che ha cercato di prevedere le tendenze della domanda di figure professionali da parte delle imprese al 2020, indica che:

- i due terzi dell'occupazione europea si concentreranno nel settore terziario;
- quasi tutta l'occupazione aggiuntiva e una forte componente di quella sostitutiva saranno caratterizzate da lavori ad alta intensità di conoscenza e competenze tecniche;
- cresceranno i livelli di istruzione/formazione e competenze richiesti in tutti i tipi di lavoro, anche nelle occupazioni elementari.

Nel 2020, l'economia europea domanderà il 31,5% di occupati con alti livelli di istruzione e qualificazione, il 50% con livelli intermedi mentre i posti di lavoro per i soggetti con bassi livelli di qualificazione crolleranno dal 33% del 1996 al 18,5%. Ma le previsioni non sono rosee per il nostro pae-

se. L'Italia, infatti con il Portogallo potrebbe, tra dieci anni, essere il paese con il peso più alto di forze di lavoro con bassi livelli di qualificazione (37,1% contro la media UE del 19,5%), manifestando una carenza fortissima di forze di lavoro altamente qualificate (17,5% contro il 32% dell'UE). Del resto i nuovi target fissati dalla Commissione con il documento del 2008 *New skills for new jobs* indicano come traguardi possibili per il 2020 che:

- almeno il 15% degli adulti partecipi ad attività di istruzione e di formazione lungo l'arco della vita;
- la proporzione di quindicenni aventi insufficienti competenze in lettura, matematica e scienze dovrà scendere sotto il livello del 15%;
- la proporzione di persone tra i 30 e i 34 anni diplomate raggiunga almeno il 40%;
- la dispersione scolastica e formativa non superi il 10%.

La qualificazione del sistema formativo e la crescita ulteriore dei livelli di partecipazione di giovani e adulti al sistema formativo è quindi un obiettivo strategico e urgente se non si vuole, una volta superata la crisi, perdere il treno della competitività e dello sviluppo del sistema paese. Ma è difficile immaginare, alla luce della realtà attuale del sistema di formazione professionale italiano, che i ritardi e la bassa qualità dell'offerta formativa possano rapidamente essere riassorbiti e corretti. E comunque ciò difficilmente accadrà "per legge". Le disfunzioni e i ritardi hanno, purtroppo, cause diverse.

Nel *Libro Bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva*, pubblicato quest'anno dal Ministero del lavoro e sottoscritto dal Governo, i ritardi e le disfunzioni vengono attribuite alla assenza di rapporto tra formazione e lavoro: «Centrale è la valenza educativa e formativa del lavoro - di tutte le esperienze di lavoro - che si esalta attraverso un'integrazione sostanziale tra i sistemi educativi e formativi e il mercato del lavoro, valorizzando modelli di apprendimento in assetto lavorativo (come il contratto di apprendistato) che possono consentire non soltanto la professionalizzazione (l'apprendimento di un mestiere), ma anche l'acquisizione di titoli di studio di livello secondario o terziario compresi i dottorati di ricerca². [...] Si evidenziano in particolare tre linee di riforma del tradizionale sistema di formazione affinché migliori radicalmente il rapporto tra la spesa e la resa in termini di effettiva capacità di incremento delle competenze. In primo luogo il lavoro deve essere considerato parte essenziale di tutto il percorso educativo di una persona. In secondo luogo l'impresa, l'ambiente produttivo, appaiono il contesto più idoneo per lo sviluppo della professionalità. La certificazione formale, infine, deve interessare la rea-

le verifica delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze di un lavoratore a prescindere dai corsi frequentati che possono al più costituire mezzo e non prova per l'acquisizione di esse³».

Come è facile osservare, nella prospettiva offerta dal *Libro Bianco* l'assioma è quello non solo di ridare *valenza educativa e formativa del lavoro* ma anche di immaginare l'impresa e l'ambiente produttivo, come il contesto più idoneo per lo sviluppo delle professionalità. La formazione, in questa accezione, è quindi pienamente integrata nelle politiche per il lavoro. Ad esempio, si richiama con forza la funzione centrale dell'apprendistato come strumento di transizione e di orientamento alla domanda, mentre si sottolinea il ruolo essenziale delle Parti Sociali nel sostenere tale trasformazione in un'ottica di sussidiarietà, fino a immaginare *sistemi incentivanti i buoni risultati, a partire dal maggiore collegamento tra il premio assicurativo e gli infortuni riscontrati*.

La normativa, in questo caso non è carente e la gran parte degli interventi più recenti hanno posto le basi per un miglior rapporto tra formazione e lavoro. L'apprendistato è stato recentemente riformato e con la legge 53/03 è stata introdotta l'alternanza scuola-lavoro, ma nonostante una normativa favorevole la distanza tra agenzie formative e sistema produttivo non si è ridotta. Nel caso dell'università ad esempio una recente indagine dell'ISTAT sulla transizione dei giovani laureati specialisti (ossia coloro che completano il ciclo di cinque anni) a tre anni dalla laurea mostra che il 26% non ha avuto alcuna esperienza di lavoro e mentre il 12%, prosegue gli studi (spesso proprio per l'assenza di opportunità occupazionali) solo il 14% è alla ricerca di un lavoro.

La distanza tra formazione e lavoro è inoltre misurabile anche dalla difficoltà che le imprese incontrano nel reperire alcune figure professionali molto specialistiche. Come indica l'indagine Excelsior di Unioncamere un quarto delle imprese che prevedono di assumere personale segnalano difficoltà di reperimento e tra i profili più difficili, spesso, rientrano quelli riservati a laureati e tecnici. Il disallineamento tra offerta formativa e sistema produttivo è quindi evidente.

I dati sulla scarsa partecipazione degli adulti italiani a programmi di *life long learning*, chiamano in causa il tema della formazione continua. Ma anche in questo caso i risultati fin ora raggiunti, come mostra puntualmente il Rapporto stilato dall'ISFOL e presentato recentemente al Parlamento⁴, non sembrano ancora pienamente soddisfacenti e permangono ampi spazi di inefficienza. In Italia le imprese cosiddette "formatrici" nel 2005 erano circa il 32%, meno della metà di quelle francesi e tedesche e un terzo di quel-

le inglesi. E se il livello di partecipazione è fortemente cresciuto e il numero di lavoratori coinvolti ha raggiunto i 2,5 milioni, (il 29% del totale, contro una media europea del 33%) i ritardi e le inefficienze sono ancora molteplici. La durata media dei corsi ha raggiunto le 25 ore contro le 27 della UE, ma i costi per partecipante per ora, sono ancora sensibilmente maggiori della media europea risultando spesso proibitivi proprio per le piccole e medie imprese. Anche su questo terreno le disposizioni normative recenti favoriscono lo sviluppo di ambiti di sperimentazione, e le novità introdotte dall'articolo 19 legge 2/09 che coinvolge i Fondi interprofessionali e gli Enti Bilaterali nello sviluppo di un'offerta specifica di politiche formative e di servizi ai lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali, rappresentano una occasione formidabile per migliorare la qualità dell'offerta di formazione continua, oggi essenzialmente affidata alle Parti sociali. Anche in questo caso le numerose difficoltà manifestatesi in questi primi mesi di sperimentazione non dipendono da lacune normative o carenza di risorse, ma risiedono principalmente nella difficoltà di tradurre l'indicazione normativa in una offerta di qualità, nella capacità tecnica da parte degli attori a gestire l'innovazione.

La rete dei servizi

La bassa qualità delle politiche attive (di cui la formazione è ovviamente una importantissima componente) è visibile anche nelle performance della rete dei servizi per il lavoro, altra leva essenziale per modernizzare il mercato del lavoro e aumentare livelli di occupabilità, pari opportunità e adattabilità di lavoratori e imprese.

Da quando i vecchi uffici di collocamento sono stati trasformati in servizi per il lavoro sono passati dodici anni e altri sei sono trascorsi da quando la legge Biagi ha aperto definitivamente il mercato dell'intermediazione agli operatori privati. Ciononostante la rete dei servizi per il lavoro è ancora fragile e scarsamente efficace. I tre quarti dei disoccupati ancora si affidano alla rete delle relazioni informali per cercare lavoro, indipendentemente dal genere e dalla classe d'età, e nel Mezzogiorno la percentuale del "fai da te" è ancora più elevata.

Nel biennio 2006-2007 i centri per l'impiego sono riusciti a collocare 95 mila persone (il 4,1% di coloro che vi si sono rivolti nel medesimo arco di tempo), di cui 47 mila uomini e 48 mila donne. I risultati migliori si registrano nel Nord: su 638 mila utenti dei CPI, 38 mila hanno trovato lavoro grazie alla loro intermediazione (6%). Nel Centro la percentuale di successo si abbassa al 3,5% e nel Mezzogiorno i risultati sono ancora più deludenti:

su 1,2 milioni di persone che si sono rivolte al servizio pubblico, solo 41 mila hanno trovato lavoro grazie alla intermediazione di un CPI (3,3%).

Se si considera, poi, la percentuale degli occupati che hanno trovato lavoro tramite un centro per l'impiego nell'anno corrente, sul totale delle persone che hanno iniziato l'occupazione nello stesso anno, si scende al 3,3%. Ma se il servizio pubblico è carente non si può certo affermare che gli operatori privati offrano prestazioni molto migliori. In un anno si rivolgono agli operatori privati autorizzati circa 900 mila persone ma di questi la gran parte è interessata da attività di somministrazione. L'intermediazione interessa non più di 50 mila lavoratori e comunque la capacità *placement* degli operatori privati italiani è decisamente molto più bassa di quella garantita dalle stesse agenzie che operano nel Regno Unito, in Germania o in Francia.

In definitiva, si può affermare che circa il 3,3% degli occupati ha trovato lavoro attraverso un servizio pubblico e un altro 1,2% è stato collocato da un'agenzia di somministrazione. Stimando che i disoccupati collocati dagli altri due tipi di agenzie (selezione e *outplacement*) siano pari allo 0,5%, si può affermare con una certa attendibilità che complessivamente i servizi pubblici per l'impiego e le agenzie per il lavoro hanno trovato lavoro nel 2006 al 5% degli occupati. Tenendo conto delle ben diverse percentuali di forza lavoro intermediata negli altri paesi dai servizi pubblici e privati per l'impiego, si può affermare che una delle maggiori criticità del sistema delle politiche attive per il lavoro sia proprio la scarsa efficacia dei servizi. Le ragioni sono molteplici. Per quanto riguarda i servizi pubblici se si escludono alcune regioni del centro nord, il primo problema è la scarsa efficienza. E uno dei principali criteri di valutazione è l'idoneità dei servizi a erogare le prestazioni minime che devono essere garantite al disoccupato che dichiara di essere disponibile immediatamente a lavorare, così come sono state definite dal decreto legislativo 181/2000. La percentuale di CPI in grado di svolgere le funzioni basilari nei tempi stabiliti dalla legge (orientamento e diagnostica dell'utente, promozione di misure per l'inserimento lavorativo, rinvio dell'utenza alla formazione professionale) è pari al 48,7%. Se si prendono in considerazione anche i parametri relativi agli strumenti di gestione delle informazioni, (adozione della nuova scheda anagrafico professionale e del sistema delle comunicazioni obbligatorie) o alla stipula del patto di servizio - lo strumento che vincola i servizi pubblici a garantire una serie di prestazioni e impegna il disoccupato a partecipare a un piano di reinserimento professionale - poco più di un quarto dei CPI rispetta tutti i requisiti di legge. Ciò significa che lo status di disoccupazione non viene

fatto corrispondere a una effettiva verifica di un comportamento attivo da parte del disoccupato e, parallelamente, allo status di disoccupazione non vengono fatte corrispondere quelle prestazioni essenziali a rendere attivo il disoccupato. Il rapporto tra servizi e disoccupati si sostanzia quindi in un tacito patto di deroga: i disoccupati possono mantenere lo status di disoccupazione (incluso quello per alcuni di beneficiare di ammortizzatori sociali) derogando dall'impegno ad attivarsi e i servizi derogando dall'impegno a garantire alcune prestazioni efficaci in tempi ragionevoli. È difficile non attribuire tali disfunzioni a fattori "semplicemente" gestionali.

Le criticità riguardano anche la collaborazione tra servizi pubblici e servizi privati. Considerando i 530 Centri per l'impiego pubblici e gli oltre 5500 sportelli territoriali delle agenzie private il sistema di intermediazione potrebbe contare su una rete di oltre seimila punti di accesso. La diversa natura tra i due soggetti non dovrebbe impedire una cooperazione, così come avviene nella maggior parte dei paesi che hanno liberalizzato il mercato dei servizi di intermediazione. Eppure tale collaborazione ancora non esiste, pur essendo previsto uno strumento specifico per promuovere e sperimentare nuovi canali di collaborazione tra agenzie del lavoro e operatori pubblici e cioè l'articolo 13 del decreto legislativo 276/2003, che favorisce e sostiene il coinvolgimento delle agenzie di somministrazione di lavoro nella presa in carico di lavoratori svantaggiati, prevedendo specifiche misure d'incentivazione, normative ed economiche, a loro favore.

I limiti anche in questo caso sono di natura funzionale ed attengono a problemi di governance ed a difficoltà organizzative, aspetti di natura prevalentemente tecnica che impediscono alla rete di servizi di garantire quelle prestazioni funzionali ad una piena valorizzazione delle politiche attive ed a una loro integrazione con le politiche passive. La debolezza della rete dei servizi per il lavoro costituisce, quindi, un elemento di forte criticità di tutto il sistema delle politiche del lavoro ed è difficile immaginare una effettiva modernizzazione del mercato del lavoro a prescindere da una effettiva qualificazione delle diverse funzioni di intermediazione esistenti.

Conclusioni

Il pacchetto anticrisi varato dal Governo offre una serie di importanti strumenti per qualificare le politiche per il lavoro. Amplia la platea dei lavoratori che possono beneficiare di ammortizzatori sociali estendendola anche alle piccole imprese attraverso una estensione delle deroghe ma soprattutto pone le basi per una effettiva integrazione tra politiche attive e passive. L'articolo 19 del DL 185/08 trasformato in legge 2/09, al comma 10

prescrive che il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, sia subordinato alla effettiva partecipazione del lavoratore beneficiario ad attività di riqualificazione professionale o alla accettazione di un lavoro congruo offerto dai servizi competenti (pubblici e privati), pena la perdita del sussidio stesso.

Si tratta di una importante innovazione che salda una volta per tutte le misure di natura attiva alla gestione degli ammortizzatori sociali. Del resto, come è noto, il pericolo maggiore, nel dar vita a un moderno sistema di flexsecurity, è che i lavoratori che percepiscono un sostegno al reddito restino troppo a lungo nel bacino dell'assistenza o che vengano spinti verso il lavoro nero. Un sistema di sostegni al reddito che non preveda un rapido reinserimento almeno di una parte consistente dei lavoratori beneficiari, come si è detto, non sarebbe economicamente sostenibile.

La norma rappresenta, quindi, una formidabile occasione per mettere a punto quel sistema di servizi e politiche essenziale per sostenere, in futuro una riforma degli ammortizzatori sociali in linea con i modelli europei più avanzati ma costringe il sistema a fare i conti proprio con le sue intrinseche inefficienze. Il principale ostacolo alla realizzazione di una riforma dei sostegni al reddito sta quindi nella debolezza del sistema di politiche attive, che, come si è avuto modo di evidenziare, è ancora molto fragile e sconnesso. Le difficoltà nella *governance* del sistema, dovute a una ancora debole cooperazione tra lo Stato (che ha competenze sugli ammortizzatori sociali) e le Regioni (che sono titolari di quelle per le politiche attive) non facilitano lo sviluppo di un sistema efficiente. L'assenza di standard condivisi, di criteri efficienti di accreditamento degli enti e delle agenzie formative, di un sistema informativo del lavoro che permetta un monitoraggio della efficacia delle politiche attive (inclusa la formazione) e favorisca la loro effettiva integrazione con le diverse forme di sostegno al reddito, sono disfunzioni gravi che dovrebbero richiamare tutti gli attori della filiera a un maggiore senso di responsabilità e a un maggior impegno nel garantire una migliore efficienza organizzativa, ma purtroppo i segnali non sono incoraggianti. Certo non mancano le esperienze positive e le buone prassi, come la sperimentazione del sistema delle "doti" sviluppato in Lombardia o i risultati dei programmi di *welfare to work* promossi dal Ministero e realizzati da Italia Lavoro, che hanno portato al reinserimento di 18 mila lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga. Ma è sui grandi numeri che il sistema delle politiche attive del lavoro fatica a confrontarsi a causa di una complessiva inefficienza. Usando una metafora tecnologica si può affermare che

non è un problema di hardware ma di software. Ed è proprio sulla capacità di gestire l'innovazione che gli attori istituzionali e le parti sociali saranno chiamati a cooperare e a interagire poiché è sulla sfida della qualità che si gioca, questa volta senza appelli, la possibilità di avviare una effettiva modernizzazione del mercato del lavoro, durante e oltre la crisi.

note

¹ Cfr. European Commission (Directorat General for Economic and Financial Affairs), *Economic Forecast - Spring 2009*, 3/2009.

² *Libro Bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva*, pag 43.

³ Ivi pag 42.

⁴ ISFOL, *La formazione continua in Italia*. Rapporto 2008. Sito web www.eformazionecontinua.it.

