

SERVICE INTELLIGENCE

COLLANA DI SCIENZA DEI SERVIZI

2

Direttore

MARIO MEZZANZANICA
Università degli Studi di Milano-Bicocca

Comitato scientifico

DARIO CAVENAGO
Università degli Studi di Milano-Bicocca

GUIDO LUIGI CANAVESI
Università degli Studi di Macerata

EMILIO COLOMBO
Università degli Studi di Milano-Bicocca

ANDREW DEAN
University of Exeter

PIERGIORGIO LOVAGLIO
Università degli Studi di Milano-Bicocca

SERVICE INTELLIGENCE

COLLANA DI SCIENZA DEI SERVIZI

You can't manage what you don't measure

— Peter DRUCKER

Il tema dei servizi è di attualità per almeno tre ragioni. La prima ragione è di carattere generale, ed è riferibile al fatto che siamo entrati nella società dei servizi, in cui occupazione, crescita economica, e soddisfacimento dei bisogni dipendono sempre più — per lo meno nei paesi industrializzati — dalle attività di servizio. La seconda e la terza ragione riguardano l'elevata complessità della società dei servizi, che a sua volta dipende dalle aspettative di persone/utenti che esprimono una domanda di servizi personalizzati e caratterizzati da elevata qualità. Questo, a fronte di risorse limitate, pone il problema della ricerca di forme di razionalizzazione nel ciclo di vita dei servizi — progettazione, produzione ed erogazione — e di condizioni di economicità a livello micro e macro dei sistemi istituzionali a cui appartengono. Molti di questi servizi caratterizzano inoltre la welfare community, nel senso che sono il risultato dell'attuazione di una policy di governo territoriale basata sul ricorso a reti di attori e di istituzioni. Ciò rende ancora più evidente la necessità di una messa a punto di guide concettuali ed operative per la produzione ed erogazione, nonché il controllo degli impatti in termini di output e di outcome dei servizi.

Accanto a questi primi elementi vi è poi il fabbisogno di formazione per coloro che operano nei contesti del mercato, del quasi mercato o delle burocrazie. Per alcuni si tratta di costruire un ponte di conoscenza tra le competenze di origine e quelle necessarie per relazionarsi con nuovi soggetti all'interno e all'esterno dell'impresa, inclusi gli utenti e i fornitori. Così nelle pubbliche amministrazioni come negli enti senza scopo di lucro, entrambe tipiche istituzioni di erogazione di servizi, diventa più pressante l'esigenza di investimenti nelle competenze e nelle abilità per aggiornare i profili organizzativi storici degli attori.

Da ultimo — e tuttavia primo nella logica degli investimenti in conoscenza — è l'interesse di diversi percorsi di studi universitari alle tematiche dei servizi. È quindi sulle dimensioni dell'anticipazione (università), dello sviluppo (società e ruoli) e della complessità gestionale (varietà, qualità e rete) che trova motivo l'articolazione di questa collana, che rappresenta al contempo una introduzione e un'ipotesi di lavoro applicativo rispetto al tema dei servizi. Obiettivo è quello di proporre una serie di studi effettuati secondo i principi della Scienza dei servizi, all'interno del quale gli attori del mondo universitario come quelli delle istituzioni possano ripercorrere i diversi approcci al tema, e costruire secondo priorità modelli di analisi e progettazione dei servizi come criticità di gestione della conoscenza legate alle nuove tecnologie.

La Fondazione Obiettivo Lavoro esprime l'impegno delle forze dell'economia sociale nella ricerca, nella promozione, nella diffusione delle buone pratiche sui temi del lavoro, della responsabilità sociale e della sussidiarietà. La Fondazione nasce dall'incontro dei mondi e delle iniziative di Legacoop e Compagnia delle Opere, gli stessi che hanno ispirato e contribuito a fondare e sostenere le attività del Gruppo Obiettivo Lavoro. Le finalità della Fondazione sono esclusivamente di studio e diffusione della conoscenza. La Fondazione non ha finalità di lucro e si propone di:

- promuovere e sviluppare conoscenza, ricerca universitaria, formazione e cultura sul mercato del lavoro e occupazione, quali, ad esempio: mercati del lavoro territoriali, mercati di specifiche figure professionali, la mobilità geografica, anche internazionale, del lavoro, le politiche occupazionali regionali e di diversi paesi, le azioni rivolte all'occupazione di figure svantaggiate; tutto ciò a mero titolo esemplificativo e non esaustivo;
- promuovere e sostenere iniziative che abbiano lo scopo di sviluppare e migliorare il lavoro e l'occupazione, in particolare delle figure più svantaggiate nel mercato del lavoro, quali, a titolo esemplificativo: azioni positive per l'occupazione dei giovani e delle donne, azioni per la promozione di innovazione nel mondo del lavoro, azioni rivolte alla creazione e alla promozione di nuove cooperative, in particolare di giovani e di altre figure svantaggiate sul mercato del lavoro in Italia e all'estero;
- promuovere e sostenere iniziative rivolte alla diffusione di buone pratiche di responsabilità sociale in particolare attraverso il finanziamento della ricerca di base e applicata sulla responsabilità sociale favorendo il contributo italiano alla comunità scientifica nazionale ed internazionale attive su questo tema;
- promuovere e sostenere iniziative rivolte alla diffusione di buone pratiche di sussidiarietà in particolare attraverso il finanziamento della ricerca di base e applicata sulla sussidiarietà favorendo il contributo italiano alla comunità scientifica nazionale ed internazionale attiva su questo tema.

Il presente volume è stato realizzato con la collaborazione del CRISP, Centro di ricerca interuniversitario per i servizi di pubblica utilità, e della Fondazione per la Sussidiarietà.

Ipotesi di lavoro

Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro

Secondo rapporto sul Mercato del Lavoro
della Fondazione Obiettivo Lavoro

a cura di
Mario Mezzanzanica

Prefazione di
Alessandro Ramazza

Introduzione di
Giorgio Vittadini

Contributi di
Roberto Boselli, Guido Canavesi, Dario Cavenago, Emilio Colombo,
Alessandro Giuliani, Claudia Graziani, Piergiorgio Lovaglio, Maria
Elena Magrin, Mattia Martini, Mario Mezzanzanica, Cristina
Monticelli, Gloria Ronzoni



Copyright © MMXIII
ARACNE editrice S.r.l.

www.aracneeditrice.it
info@aracneeditrice.it

via Raffaele Garofalo, 133/A-B
00173 Roma
(06) 93781065

ISBN 978-88-548-6541-9

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: ottobre 2013

Indice

- 9 *Prefazione*
Alessandro Ramazza
- 11 *Introduzione*
Giorgio Vittadini
- 17 *Capitolo I*
I flussi del mercato del lavoro: evidenze empiriche da dati ufficiali e dati amministrativi longitudinali
Piergiorgio Lovaglio, Mario Mezzanzanica
- 1.1. Introduzione, 17 – 1.2. Principali indicatori del mercato del lavoro italiano ed europeo al primo semestre 2013, 19 – 1.2.1. *Disoccupati ed inattivi*, 20 – 1.2.2. *Occupati*, 25 – 1.2.3. *Previsioni ed obiettivi europei (Europe 2020)*, 27 – 1.3. Rendimento del capitale umano in Italia, 30 – 1.3.1. *Dati europei*, 32 – 1.3.2. *Dati italiani*, 33 – 1.3.3. *La teoria del mismatch*, 38 – 1.4. Analisi dei flussi da database amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie, 40 – 1.4.1. *Metodi statistici*, 42 – 1.4.2. *Il database analizzato e gli indicatori analizzati*, 44 – 1.4.3. *Risultati*, 46 – 1.4.4. *Caratterizzazione degli status per caratteristiche dei lavoratori*, 60 – 1.4.5. *Focus: Probabilità di permanenza e flussi da lavoro atipico*, 67 – 1.4.6. *Conclusioni*, 72 – *Bibliografia*, 74.
- 77 *Capitolo II*
L'offerta di lavoro sul web
Roberto Boselli, Emilio Colombo, Claudia Graziani, Mario Mezzanzanica, Gloria Ronzoni
- 2.1. Introduzione, 77 – 2.2. Dati del web, 80 – 2.2.1. *Metodologia di creazione della Tassonomia*, 81 – 2.2.2. *I Numeri del Web*, 88 – 2.3. Confronto COB e WEB, 101 – 2.3.1. *Conclusioni*, 109 – 2.4. Il valore aggiunto del dato qualitativo, 110 – 2.4.1. *Introduzione*, 110 – 2.4.2. *Il problema del mismatch*, 113 – 2.4.3. *Le cause del mismatch qualitativo*, 114 – 2.4.4. *Come si misura il mismatch qualitativo*, 116 – 2.4.5. *Dalla misurazione del mismatch alla misurazione delle skills*, 117 – 2.4.6. *La misura qualitativa come possibile contributo al problema della misurazione delle skills*, 118 – 2.4.7. *La misura*

qualitativa degli annunci sul web, 120 – 2.4.8. Alcuni esempi specifici, 125 – 2.4.9. Il dato qualitativo e il problema del mismatch, 130 – Bibliografia, 131.

135

Capitolo III

Sviluppo personale e sviluppo professionale: fattori critici nella ricostruzione dell'occupabilità

Dario Cavenago, Maria Elena Magrin, Mattia Martini, Cristina Monticelli

3.1. Introduzione, 135 – 3.2. Metodologia e caratteristiche del campione, 138 – 3.3. Risultati dell'indagine. Occupabilità individuale, 145 – 3.3.1. *Premessa*, 145 – 3.3.2. *Indicatori*, 146 – 3.3.3. *Misure*, 147 – 3.3.4. *Analisi delle differenze nei livelli di occupabilità individuale*, 151 – 3.4. Attività di formazione, 157 – 3.4.1. *Premessa*, 157 – 3.4.2. *Indicatori*, 158 – 3.4.3. *Misure*, 159 – 3.4.4. *Analisi delle differenze nella partecipazione ad attività di formazione*, 161 – 3.4.5. *Attività di formazione e occupabilità individuale*, 165 – 3.5. Opportunità di sviluppo in azienda, 168 – 3.5.1. *Premessa*, 168 – 3.5.2. *Indicatori*, 172 – 3.5.3. *Misure*, 173 – 3.5.4. *Analisi delle differenze nelle opportunità di apprendimento sul posto di lavoro*, 173 – 3.5.5. *Opportunità di sviluppo in azienda e occupabilità individuale*, 176 – 3.6. Servizi dell'agenzia per il lavoro, 177 – 3.6.1. *Premessa*, 177 – 3.6.2. *Indicatori*, 179 – 3.6.3. *Misure*, 180 – 3.6.4. *Analisi delle differenze nei servizi dell'agenzia per il lavoro*, 181 – 3.6.5. *Servizi dell'agenzia per il lavoro e occupabilità individuale*, 184 – 3.7. Risorse psicologiche, 187 – 3.7.1. *Premessa*, 187 – 3.7.2. *Gli Indicatori*, 188 – 3.7.3. *Le misure*, 190 – 3.7.4. *Analisi delle differenze nei livelli di risorse psicologiche*, 195 – 3.7.5. *Risorse di resilienza, risorse di occupabilità e outcome di occupabilità*, 205 – 3.7.6. *Il ruolo delle risorse psicologiche*, 208 – Bibliografia, 216.

221

Capitolo IV

Le politiche regionali del lavoro

Guido Canavesi, Alessandro Giuliani

4.1. Le politiche del lavoro, una dimensione fondamentale, ma poco conosciuta, dei mercati del lavoro, 221 – 4.2. Il quadro complesso delle politiche del lavoro: le fonti e gli attori istituzionali. Il ruolo di Italia Lavoro, 223 – 4.3. Le tipologie di intervento in materia di politiche del lavoro, 228 – 4.4. Uno sguardo alle politiche del lavoro in alcune regioni, 233 – 4.4.1. *Lombardia*, 233 – 4.4.2. *Piemonte*, 239 – 4.4.3. *Emilia Romagna*, 249 – 4.4.4. *Veneto*, 259 – 4.4.5. *Marche*, 266 – 4.4.6. *Puglia*, 269 – 4.5. Per un rilancio del tema. Alcune “provvisorie” considerazioni finali, 271.

275

Gli Autori

Prefazione

Il quinto anno pieno di crisi internazionale ha rinforzato quei cambiamenti nella geografia del mercato e nelle aspettative sociali che la crisi stessa ha determinato, dal suo primo apparire nel nostro Paese ad ottobre 2008.

Stanno cambiando i “luoghi” del mercato, e cambiano rapidamente anche le sue dinamiche interne, a misura sia dei nuovi strumenti utilizzabili che soprattutto della nuova articolazione della domanda delle imprese. Per tutti i soggetti e gli operatori che si occupano di lavoro è necessaria una nuova alfabetizzazione, secondo un paradigma di modernità dai tratti inediti per la tradizione italiana.

La seconda edizione del Rapporto promosso dalla Fondazione Obiettivo Lavoro si inserisce nei processi di cambiamento con l'intenzione di portare una nuova bussola, nuovi orizzonti di orientamento per la domanda e l'offerta, così come per i soggetti privati e pubblici che la gestiscono e la indirizzano. Il concetto di occupabilità, la necessità della transizione fra lavori, la rapidità indispensabile nello svolgimento dei processi e degli adempimenti, hanno tutti come denominatore comune il superamento della staticità, della burocratizzazione, del familismo che per decenni hanno irrigidito e spesso congelato la crescita qualitativa delle persone e dei prodotti, e con essa l'innovazione e la competitività complessiva del Sistema Italia.

Il Rapporto 2013 entra in profondità, con analisi verticali molto dettagliate, nelle specificità dei territori, dei profili professionali, delle politiche pubbliche di sostegno e promozione. Di particolare rilievo è l'analisi comparata fra l'efficienza ed efficacia dei canali tradizionali di matching fra domanda ed offerta, ed il ruolo sempre più diffuso ed integrato degli strumenti disponibili sulla “piazza” del web.

Internet apre spazi consistenti di incontro diretto, di autopromozione, di conoscenza non mediata e per questo più efficace: è lo strumento principe per l'assunzione personale di iniziativa e responsabilità, per costruire conoscenza ed accesso più diretto alle opportunità. Sia chiaro: in alcun modo lo strumento del web può sostituire la conoscenza e l'incontro personale, la qualità che da essi

può nascere. La distintività di un operatore quale una Agenzia per il Lavoro continuerà ad essere misurabile nella competenza e nella profondità del colloquio con i Lavoratori e con le Imprese. Ma il web, e in particolare la rete dei social network, sono un potente acceleratore di incontro, lo strumento più promettente proprio nella direzione del dinamismo e della transizione.

Dinamismo e transizione crediamo debbano essere anche gli obiettivi strategici delle politiche pubbliche a sostegno del lavoro, che devono orientarsi con maggior determinazione a sostenere in via privilegiata l'occupabilità, con investimenti di qualificazione e aggiornamento in progressiva sostituzione di tutele in grado di generare soltanto staticità, non sostenibili finanziariamente nel medio-lungo periodo, e che nel tempo azzerano le opportunità di realizzazione personale. Il rischio ed il timore dell'incertezza, dell'appiattimento, della banalizzazione del futuro tocca ormai pesantemente intere generazioni, i figli quanto i padri. Dal Rapporto 2013, così come dalla serie storica di dati del nostro Bilancio Sociale, emergono con nuovi significati i sostantivi spesso mal intesi e banalizzati di "precarietà" e "stabilità". L'Agenzia per il lavoro, specie attraverso lo strumento della Somministrazione, è in grado di garantire a lungo nuove e ripetute occasioni di occupazione ad un insieme di Lavoratori conosciuti ed apprezzati dall'Agenzia stessa e dalle Imprese. È una dimensione di "stabilità nella flessibilità" che tutela diritti, sicurezza e futuro, ma che deve essere completata da una serie di strumenti e di interventi in favore di quanti – giovani e meno giovani – si trovano esclusi da questo circolo virtuoso. Un intreccio nuovo fra processi di avvicinamento all'occupazione e alla rioccupazione è quanto oggi si richiede ad una Agenzia di qualità: un operatore privato che sappia proporre ed utilizzare l'intera gamma degli strumenti a propria disposizione, dalla consulenza per le imprese all'orientamento per i lavoratori, all'assessment, alla formazione, all'intervento nelle Politiche attive finanziate da soggetti pubblici.

Qualità sociale e transizione occupazionale possono essere reciprocamente causa ed effetto l'una dell'altra, se riusciamo tutti insieme a diffondere la cultura e l'alfabeto del cambiamento come fattore per un futuro più sicuro.

Alessandro Ramazza

Presidente di Obiettivo Lavoro S.p.A.

Introduzione

Il presente lavoro è il risultato di un'attività di ricerca condotta su dati quantitativi e qualitativi e con un approccio multidisciplinare, il cui obiettivo è la verifica dei cambiamenti strutturali in essere nel mercato del lavoro italiano e di quelli potenziali che determineranno gli scenari futuri.

In particolare, il Rapporto analizza i fattori che descrivono una buona riuscita nei diversi percorsi lavorativi, l'utilizzo della rete internet come canale di divulgazione della domanda e dell'offerta di lavoro, i sistemi dei servizi per l'occupazione considerati dal punto di vista del loro contributo alla crescita del capitale umano e dell'occupabilità, e, infine, i diversi modelli di definizione e attuazione delle politiche di intervento a livello regionale.

I dati che emergono dallo studio parlano di un mondo del lavoro che sta subendo continui cambiamenti, indipendentemente dalle tipologie contrattuali, in un mercato sempre più dinamico, dove la tecnologia sta dando grande impulso ai processi di circolazione ed elaborazione delle informazioni e dove le istituzioni pubbliche e le organizzazioni private di servizi per il lavoro fanno fatica a stare al passo.

Non solo l'occupazione si è ridotta di più di sette punti negli ultimi quattro anni, ma neppure l'investimento in capitale umano è cresciuto o non viene appieno impiegato nel processo produttivo. I dati nazionali mostrano un quadro del mercato del lavoro a tinte fosche, determinato com'è da sensibili elementi di distorsione riscontrabili sia nell'offerta che nella domanda di lavoro. Il Rapporto tratta di fenomeni come l'overeducation, che riguarda in particolare il caso degli occupati in possesso di titoli universitari, la disponibilità molto ridotta di posti di lavoro a elevata qualifica, lo sbilanciamento, nella composizione dell'occupazione italiana, verso professioni manuali ed elementari e, contestualmente, la sostanziale stagnazione della crescita delle professioni ad elevata specializzazione. D'altra parte, la particolare composizione del tessuto imprenditoriale italiano (piccole imprese), non raggiunge la decisiva massa critica per assorbire figure

capaci di innestare un processo di sviluppo tecnologico e assorbire figure ad alta specializzazione.

I risultati dell'analisi longitudinale (dati amministrativi delle comunicazioni obbligatorie) che hanno preso in esame i flussi lavorativi di oltre 4 milioni di lavoratori in un'ampia area territoriale del Nord d'Italia, confermano tali dinamiche generali e, nel contempo, evidenziano l'accentuarsi degli effetti dell'attuale momento di crisi sulle situazioni più difficili.

Più specificamente, attraverso metodologie statistiche (Modelli longitudinali a classi latenti markoviani), sono stati descritti i variegati percorsi lavorativi della popolazione analizzata, identificando dei gruppi (cluster) che esprimono in maniera più sintetica lo status dei lavoratori in un determinato istante in termini di tipologia di contratti, durata o saturazione, numero di contratti ed impegno temporale (full-time vs part-time), sintetizzando in questo modo le carriere in un numero esiguo di gruppi prevalenti. Il prodotto finale dell'analisi è costituito da gruppi di lavoratori omogenei che per caratterizzazione costituiranno profili "con carriere migliori" (in termini di durata, tipologia e numero dei contratti ed impegno temporale) e, dall'altra, i profili più svantaggiati. In secondo luogo, avvalendosi della componente longitudinale, l'analisi ha consentito di analizzare, lungo il periodo considerato, i passaggi di stato (da parte dei lavoratori) tra i gruppi sopra individuati, mostrando le transizioni temporali più significative.

Più nello specifico, l'analisi statistica ha identificato 5 gruppi/status per ogni regione analizzata (Emilia Romagna, Lombardia e Piemonte), sotto un profilo generale, sostanzialmente simili tra regioni: in particolare sono emersi profili di lavoratori standard (tempo indeterminato e full-time) differenziati in base al numero di contratti (Status 1, Status 3), due profili di lavoratori atipici (a temine full o part-time) differenziati anch'essi dalla numerosità dei contratti in un determinato anno (Status 2, Status 4, rispettivamente) ed un profilo costituito o da lavoratori a tempo indeterminato part-time (parzialmente standard) oppure da atipici con basse saturazioni (Status 5).

L'analisi mette in luce il grande cammino ancora da compiere nella trasformazione delle politiche e dei servizi per il lavoro, ai fini di una più puntuale risposta ai mutevoli e differenti bisogni delle persone.

Un secondo rilevante aspetto trattato dalla presente ricerca è quello della domanda di lavoro pubblicata dalle aziende attraverso la rete

internet. In Italia, come negli altri Paesi europei, negli ultimi anni è cresciuto il numero di aziende che utilizzano, a vario titolo, i media sociali e i siti/servizi internet. In tale contesto, questi nuovi strumenti costituiscono sempre più un veicolo innovativo ed efficace di servizio a cittadini, aziende e pubbliche amministrazioni. E tra i servizi disponibili online un ruolo sempre più importante lo rivestono i servizi per il lavoro. È ormai una pratica consolidata il social recruiting, reso possibile dai media sociali e dai portali internet specializzati nel creare relazioni e attivare flussi di comunicazione. L'utilizzo di portali specializzati permette la pubblicazione delle offerte e delle domande di lavoro, una prima scrematura degli annunci e soprattutto la possibilità di avere descrizioni dettagliate delle offerte presenti ed eventualmente di candidarsi. Ai fini della presente ricerca si è scelto di esplorare i principali canali internet per l'intermediazione della domanda di lavoro. La grande quantità di informazioni presenti in questi strumenti impone una selezione a priori delle fonti, delle metodologie, delle tecniche e dei criteri per estrarre, elaborare ed analizzare le informazioni. Per questi motivi si è scelto di utilizzare soltanto alcuni siti e motori di ricerca specializzati. La selezione si è basata principalmente sulle funzionalità offerte dai siti, sulla qualità delle informazioni fornite e sul numero di annunci presenti, arrivando così a selezionare alcuni portali specializzati nell'intermediazione, alcuni siti di importanti testate giornalistiche e alcune Agenzie per il Lavoro.

I risultati ottenuti, pur se iniziali, sono interessanti sotto diversi punti di vista: l'ampiezza e la significatività delle informazioni, la tempestività dell'aggiornamento, il livello di dettaglio territoriale e la capacità di descrivere le competenze e le conoscenze richieste dai datori di lavoro per le diverse posizioni offerte permettono di mostrare che, in un mercato del lavoro non più caratterizzato dalla sicurezza del "posto fisso", diviene essenziale per le persone poter realizzare percorsi lavorativi che, pur contraddistinti da maggiore flessibilità, garantiscano una continuità di crescita in linea con i naturali fabbisogni di sviluppo delle persone.

Un terzo aspetto trattato nel presente volume riguarda l'identificazione dei fattori in grado di sostenere e promuovere lo sviluppo dell'occupabilità dei lavoratori, e quindi la loro capacità di trovare, mantenere o anche ritrovare un'occupazione, riuscendo a sviluppare nel tempo un percorso di lavoro "sostenibile". A questo scopo è stata condotta un'indagine su un campione di lavoratori temporanei

che nel corso del 2012 hanno svolto una o più missioni di lavoro in somministrazione per conto di Obiettivo Lavoro.

I risultati mostrano che l'occupabilità individuale, misurata attraverso indicatori di natura oggettiva (transizioni realizzate nel mercato del lavoro) e soggettiva (valutazione dei risultati ottenuti nella propria carriera e percezione circa le proprie chance occupazionali future), dipende dalla capacità di acquisire conoscenze e competenze di alto livello nel proprio percorso di studi e/o attraverso l'esperienza lavorativa e, parimenti, dalla capacità di gestire positivamente eventuali cambiamenti lavorativi. Importanti per il sostegno dell'occupazione sono anche le politiche degli attori istituzionali, nel campo della formazione, dello sviluppo e dell'incremento della qualità dei servizi per il lavoro. Lo studio evidenzia in particolare il ruolo svolto dalle Agenzie per il lavoro nel sostenere l'occupabilità individuale; laddove il sistema di erogazione dei servizi si presenta ben organizzato e gestito, superando il semplice ruolo di intermediazione, esso contribuisce a promuovere non solo l'accesso al lavoro, ma anche la continuità e la crescita lavorativa e professionale in un'ottica di lungo periodo.

L'ultimo aspetto esaminato con il presente lavoro è quello di una iniziale ricostruzione delle linee e delle tendenze delle politiche regionali del lavoro, a partire dalla mappatura delle fonti e degli attori istituzionali coinvolti. Si è altresì indagato come, a seguito della modifica ad opera della riforma costituzionale del 2001 dell'art. 117 Cost. a riguardo della ripartizione delle competenze legislative tra Stato e Regioni, queste ultime abbiano esercitato la propria competenza concorrente in materia di "tutela e sicurezza del lavoro", pertanto anche di politiche attive del lavoro, e come ciò abbia avuto ricadute in termini di diversificazione sul territorio nazionale di diritti e opportunità, sebbene lo Stato sia chiamato a garantire i livelli minimi essenziali delle prestazioni relative ai diritti civili e sociali.

Si sono inoltre individuati e analizzati gli elementi di forza e di criticità delle varie tipologie di intervento, a partire dall'analisi della loro natura giuridica, della loro funzione e della coerenza tra scopo perseguito e risultato ottenibile, concentrando l'attenzione su sei Regioni (Lombardia, Piemonte, Emilia Romagna, Veneto, Marche e Puglia). Dopo la fase di classificazione e lettura dei provvedimenti si è proceduto alla ricostruzione delle linee evolutive, che caratterizzano la durata, le modalità di finanziamento e l'individuazione dei destinatari degli interventi regionali. Infine, si è realizzata una comparazione tra le varie esperienze, utile a far emergere criticità e

aspetti di particolare interesse propri dei singoli ordinamenti regionali, valorizzando la pluralità delle esperienze, primo passo per capire se e come possa essere utile ripetere esperienze delle singole Regioni in contesti diversi.

La ricostruzione ha poi evidenziato la presenza di vari attori istituzionali: oltre allo Stato e alle Regioni (nonché alle Agenzie regionali per il lavoro), vi sono gli operatori privati accreditati ed autorizzati, i cui interventi vengono concepiti secondo un'ottica di collaborazione e cooperazione tra pubblico e privato, sebbene nelle varie sperimentazioni regionali sia possibile individuare ora spinte più accentuatamente liberistiche, ora tendenze più tradizionalmente stataliste.

L'eterogeneità delle misure, che spaziano dagli incentivi all'assunzione, agli interventi di sostegno all'imprenditorialità, agli interventi formativi alla c.d. borsa lavoro, ai tirocini, ai sistemi "dotati", fino ad arrivare ai "patti di ricambio generazionale", testimonia una certa vitalità nell'individuazione delle soluzioni al problema occupazionale e conferma ancora il carattere estremamente sperimentale delle politiche del lavoro, che si muovono tra l'afflato regionalista sensibile all'individuazione di risposte "su misura" rispetto ai problemi locali e i vincoli istituzionali, in particolare di spesa.

Il volume è ricco di nuovi spunti metodologici e tecniche di analisi, utilizza fonti informative nuove ed eterogenee nel contesto degli studi sul mercato del lavoro e affronta temi con un approccio multidisciplinare. Si pone in questa direzione come un contributo allo sviluppo della conoscenza del mercato del lavoro italiano, nella certezza che essa rappresenti un fattore sempre più rilevante per i diversi attori e decisori, chiamati a intraprendere nuove sfide per lo sviluppo di una società più giusta e più moderna.

Giorgio Vittadini
Presidente Fondazione Obiettivo Lavoro