



Ricerca Centri Servizi per il Lavoro – Asse 2 FSE

Linee di attività d.1.1, d.1.2 d.2.1

Gruppo di lavoro:
Eloisa Canu
Lodovico Conzimu
Giorgio Garau

Responsabile della Ricerca Giorgio Garau (giorgio@uniss.it)

24 Giugno 2010

Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici



I CRITERI

- | | |
|--------------------------------|--|
| ✓ Lezioni del passato | Difficoltà nell'erogazione dei servizi previsti |
| ✓ Tematiche strategiche | Le politiche attive del lavoro |
| ✓ Esigenze informative | Ridefinizione dell'organizzazione territoriale dei CSL |
| ✓ Tematiche ricorrenti | Interventi riproposti a cavallo fra più periodi di programmazione. |
| ✓ Fondi stanziati | circa 33 M€ nell'Asse II del POR FSE 2007-13 |

Linea di attività 1: organizzazione dei servizi

Risultati:

- ✓ Analisi degli elaborati testuali
- ✓ Analisi dei dati forniti dalle Province

Sviluppo: **focus group** con i responsabili provinciali dei Servizi per l'impiego, a cui verrà chiesto di esprimersi sull'efficacia complessiva dell'azione dei Servizi dell'impiego rispetto all'attuale mercato del lavoro in Sardegna ma anche sui meccanismi di controllo nel raggiungimento degli obiettivi e sulla formazione del personale dei Servizi per l'impiego.

Struttura dell'intervista ai Responsabili provinciali:

RISORSE

1. L'assetto organizzativo
2. Le risorse umane
3. Risorse materiali, finanziarie e tecnologiche

ATTIVITA'

4. Le attività della Provincia in materia di programmazione e gestione delle politiche del lavoro
6. I servizi erogati nei CSL

ATTIVITA' QUALIFICANTI

5. La rete per l'occupabilità
7. La comunicazione istituzionale
8. La formazione del personale

COMMENTI E PERCEZIONI

9. I risultati della sperimentazione

1. Assetto organizzativo

- *Rilevanza* della misura 3.1 del POR 2000-06 per l'avvio della riforma dei CSL, sotto due aspetti: 1) ruolo di riferimento delle Linee guida che accompagnavano il Bando 2003, in anticipo rispetto all'emanazione della norma regionale per la loro implementazione; 2) possibilità di acquisizione di risorse umane specializzate, attraverso i finanziamenti della misura;
- *Compresenza* (all'interno dei sistemi provinciali) di personale dipendente proveniente dal Ministero del lavoro (perlopiù a tempo indeterminato) e, in misura minore, dalla Provincia; e di personale convenzionato o assunto con contratti a termine;
- *Omogeneità* dei modelli organizzativi dei CSL, riferibili al modello disegnato dalle Linee Guida del Bando 2003, e presenza (in tutte le Province intervistate) di una attività successiva all'avvio del sistema provinciale volta a standardizzare i servizi erogati;
- *Lunghezza* dei tempi del processo ha comportato - reperimento e ammodernamento di locali e attrezzature - acquisizione di risorse umane - approntamento di procedure e *modus operandi*. Tuttavia, non sembra avere penalizzato le Province di recente istituzione, subentrate all'attività delle realtà preesistenti.

4. Funzioni, compiti e attività dei Sistemi provinciali per l'impiego

- *Compresenza* di attività di natura burocratica (ricezione di domande, rilascio di attestazioni, compilazioni di liste) e servizi ad alta specializzazione di natura non standardizzabile;
- *Importanza* strategica dell'informatizzazione delle procedure nelle attività dei CSL - soprattutto per quel che riguarda l'utilizzo del *SIL* - che ha visto una fase di continua implementazione in termini di formazione del personale e di gestione delle procedure;
- *Difficoltà* nell'espletamento dei colloqui previsti per legge dal D.Lgs. 181/00, rispetto alla totalità degli iscritti ai CSL;
- *Risposta positiva* dei sistemi provinciali rispetto alla capacità di sviluppare progetti, di costruire reti con altri soggetti istituzionali, di potenziare azioni di comunicazione;
- *Importanza* attribuita dagli intervistati alla formazione dei dipendenti dei Sistemi provinciali per l'impiego;

9. I risultati della sperimentazione

Vi è la diffusa *percezione* che i Sistemi provinciali per l'impiego hanno in larga parte raggiunto una fase di stabilità e che la riforma sia giunta a buon punto, realizzando in larga parte ciò che era stato previsto dai documenti di programmazione e dalla normativa.

Tuttavia, l'azione dei servizi risulta poco incisiva e significativa a fronte di un mercato del lavoro poco dinamico e competitivo, in cui gli interlocutori più assidui sono i cittadini appartenenti alle fasce deboli.

La nostra idea (che verificheremo col Focus Group) è che al nuovo modello organizzativo che ha caratterizzato l'implementazione dei servizi non sia corrisposto un sistema idoneo (formalizzato e operativo) di pianificazione e controllo.

Linea di attività 2: valorizzazione dei dati amministrativi

Uso statistico dei dati amministrativi, dati a disposizione: SAP, CO,

-Alcuni esempi:

- analisi delle dinamiche del mercato del lavoro (flussi in entrata/uscita) e di alcune variabili macroeconomiche fondamentali (occupazione, disoccupazione, inattività);
- costruzione di modelli di sopravvivenza (nello status) in cui si spiega lo status sulla base del tempo ma anche e soprattutto delle PAL (a patto di tracciarle).
- modelli previsivi di domanda a termine di ammortizzatori sociali utile per utilizzare al meglio le risorse (anche con riprogrammazione).

-Alcuni passaggi fondamentali:

- definizione dell'universo di riferimento (i dati CSL non fanno riferimento al lavoro autonomo né a chi ha iniziato a lavorare prima delle CO)
- pulizia dei dati (da chi non dovrebbe più stare negli archivi e da chi invece esce dal MdL (perché non più attivo))

Linea di attività 2: valorizzazione dei dati amministrativi

L'integrazione con altri sistemi informativi - alcuni esempi

- Cosa si potrebbe fare per completare l'universo di riferimento:
 - Integrazione con INPS e altri archivi previdenziali
 - Indagini ad hoc su campi non coperti (il caso dei lavoratori autonomi non INPS)
- Uso degli archivi per studiare l'integrazione tra le politiche del lavoro, della formazione e dell'istruzione .. e sviluppare **Scenari e Osservatori**:
 - Sperimentazione OSIF per lo studio della transizione scuola lavoro (integrazione SIL con anagrafi comunali e scolastiche);
 - Integrazione con archivi Orientamento di Università e scuole superiori;
 - Integrazione tra sistema lavoro, formazione e educazione: gli standard professionali di riferimento e il repertorio delle competenze come strumenti per attuare la trasversalità tra percorsi individuali, formativi e professionali delle persone.

Linea di attività 3 - Utenza dei servizi

*Soddisfazione
degli Utenti*



Indagine di **Customer Satisfaction**

- qualità percepita (giudizio su 3 dimensioni (aspetti tecnici quali accessibilità, aspetti organizzativi come tempi e efficacia e aspetti relazionali come cortesia competenza valutati su scala concettuale - da per nulla soddisfatto a soddisfatto) e
- qualità attesa (peso delle diverse dimensioni) per definire il livello di soddisfazione dell'utente.

*Efficacia del
servizio
Come*



Indagine di **Placement**

per verificare l'esito occupazionale (condizione occupazionale e tempi di inserimento) anche in funzione delle caratteristiche dell'inserimento lavorativo (tipologia contrattuale, posizione professionale, livelli retributivi, ecc)

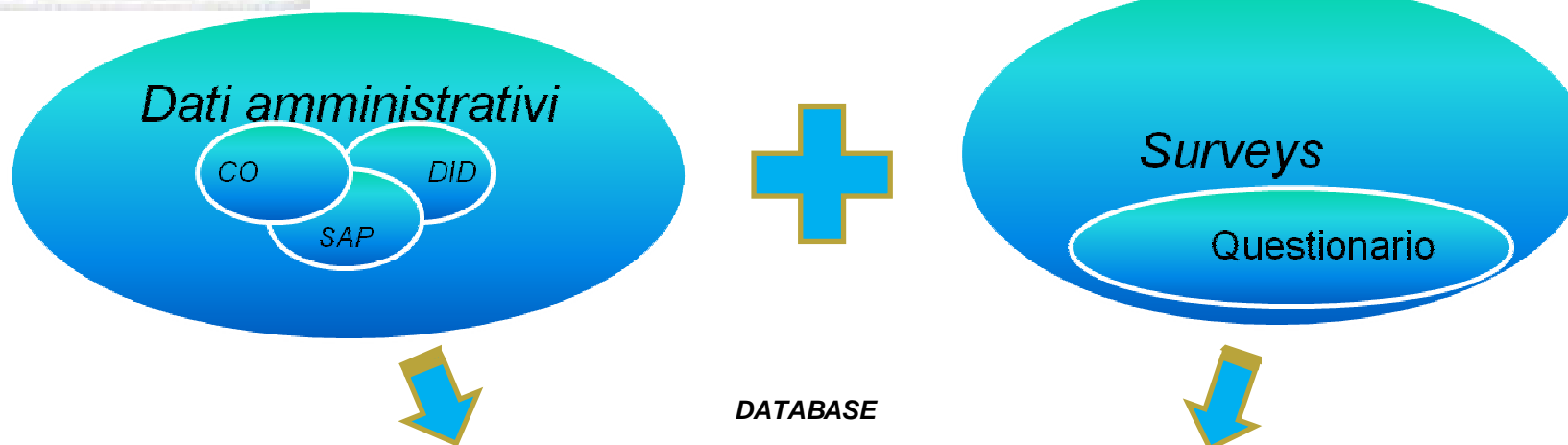
BASE DATI

- *Primari*
- Dati CSL 2008
- *Secondari*
- Dati RFCL 2008 e I trimestre 2009
- Dati ISFOL PLUS 2005 - 2006



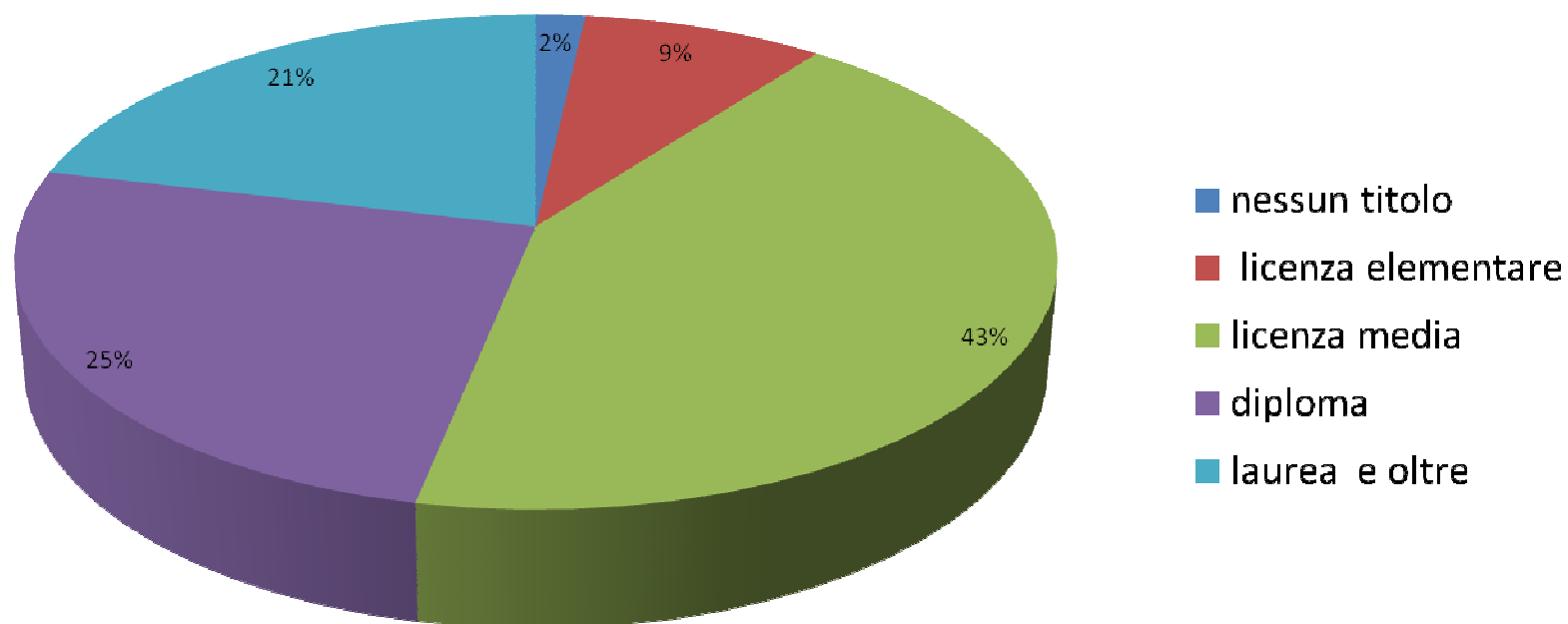
Costruzione della base dati

Utilizzo/integrazione di dati da fonti differenti



Record subordinato 1	Record utente 1
Record utente 2	Record autoimpiego 2
Record co.co.pro. 3	Record utente 3
Record utente 4	Record inattivo 4

Titoli di studio Iscritti CSL 2008



Condizione occupazionale iscritti prov. OR

Tipologia contrattuale		
lavoro a tempo determinato	176	70%
lavoro a tempo indeterminato	21	8%
atipici	38	15%
formazione e lavoro	15	6%

Avvio a lavoro		
mesi		
< 1	57	22%
3	66	26%
6	29	11%
12	39	15%
18	40	16%
24	14	6%
>24	9	4%

Avvio a lavoro (T.D.)		
mesi		
< 1	41	23%
3	48	27%
6	21	12%
12	26	15%
18	29	16%
24	9	5%
>24	3	2%



Unione europea
Fondo sociale europeo

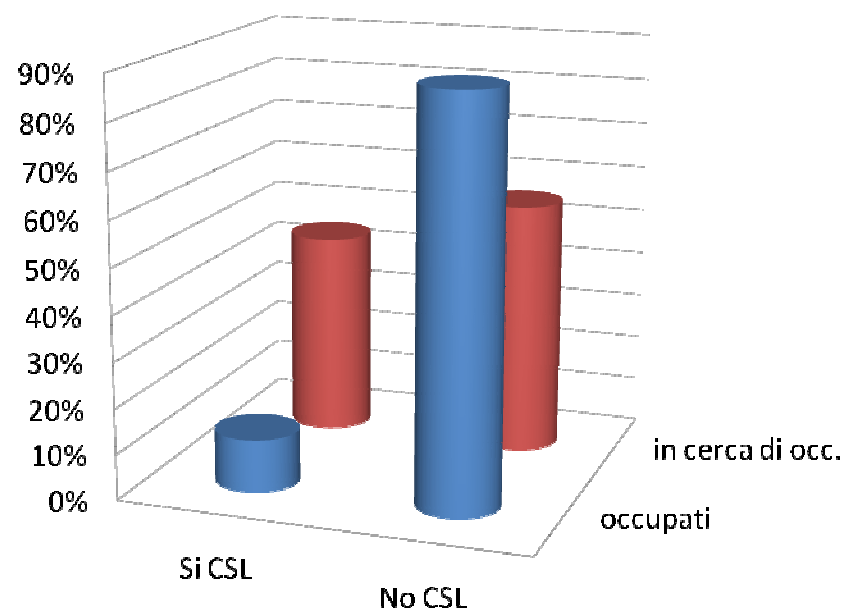

**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**
Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

FSE 2007-2013

**POR
SARDEGNA**
obiettivo competitività regionale e occupazione



	Si CSL	No CSL
■ occupati	12%	88%
■ in cerca di occ.	45%	55%

Fonte: elaborazione interna su dati della ISFOL PLUS 2006

Ha trovato questo lavoro tramite un Centro pubblico per l'impiego:

Italia	9%
Nord	9%
Centro	8%
Mezzogiorno	10%
Sardegna	10%

Quali sono i motivi per cui ci si rivolge ad un CSL:
per cercare lavoro, per avvalersi di altri servizi (ad es. consulenza, orientamento al lavoro o
formazione professionale) o per entrambi i motivi.

Cercare lavoro	44%
Avvalersi di altri servizi	10%
Entrambi i motivi	45%



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

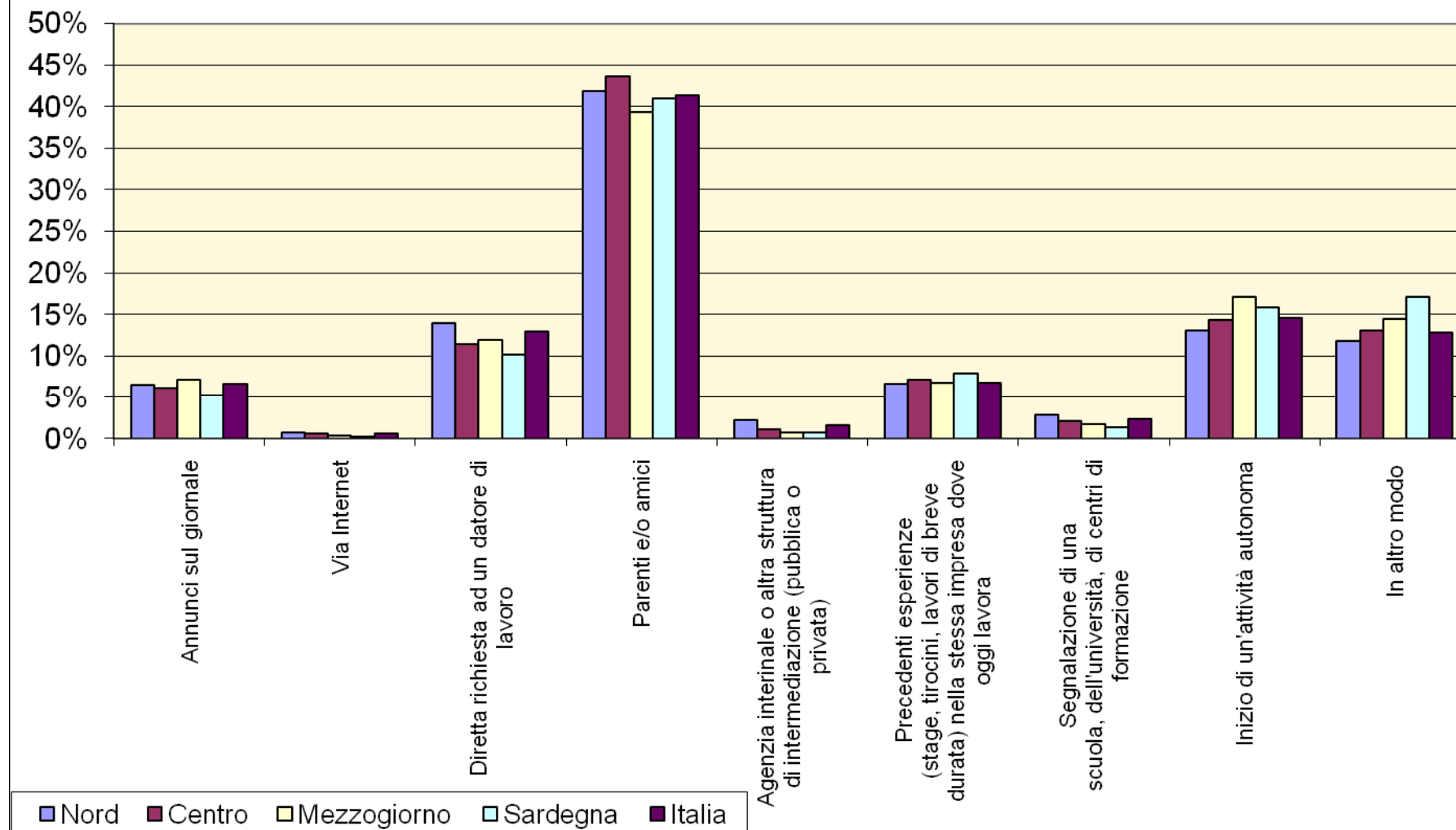


REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



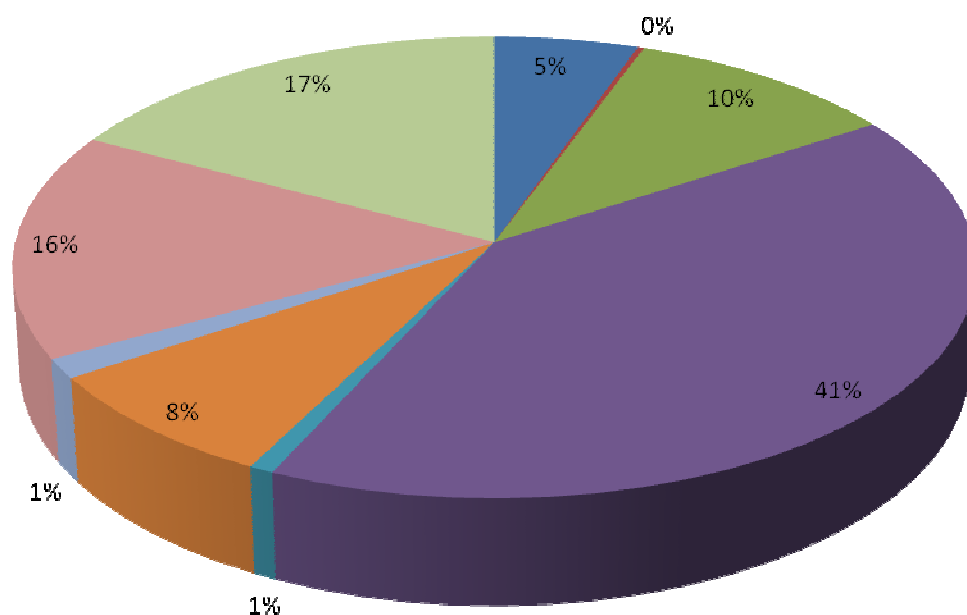
obiettivo competitività regionale e occupazione

Come ha trovato il lavoro? Quale tra questi modi è stato più utile ?



Fonte: elaborazione interna su dati della ISTAT RCFL 2009

Sardegna



■ Annunci sul giornale

■ Via Internet

■ Diretta richiesta ad un datore di lavoro

■ Parenti e/o amici

■ Agenzia interinale o altra struttura di intermediazione (pubblica o privata)

■ Precedenti esperienze (stage, tirocini, lavori di breve durata) nella stessa impresa dove oggi lavora

■ Segnalazione di una scuola, dell'università, di centri di formazione

■ Inizio di un'attività autonoma