



Analisi delle Politiche Attive del Lavoro in Italia: Sfide e Prospettive

Intervento del Presidente INAPP Natale Forlani

Net Forum – International Work and Learning Forum (Capri, 13-17 maggio 2025)

Abstract

La presente relazione analizza le politiche attive del lavoro (PAL) in Italia, focalizzandosi sull'evoluzione del mercato del lavoro, le criticità strutturali, e le possibili strategie per un sistema più efficace e integrato. Vengono esaminati i cambiamenti nel mercato del lavoro dal 2008 al 2024, i limiti delle politiche attive esistenti, e le raccomandazioni per il futuro, con un'attenzione particolare alla formazione, alla governance, e all'integrazione dei servizi.





Sommario

Introduzione	p.3
1. Evoluzione del Mercato del Lavoro Italiano (2008-2024)	p.4
2. Criticità Strutturali e Mismatch nel Mercato del Lavoro Italiano	p.6
3. Il Mancato Ruolo delle Politiche Attive del Lavoro	p.9
4. Fabbisogni di Riforma delle Politiche Attive del Lavoro	p.10
Conclusioni	p.14





Introduzione

Il mercato del lavoro italiano ha subito trasformazioni significative negli ultimi anni, caratterizzate da periodi di crisi e ripresa, ma anche da cambiamenti strutturali che richiedono un ripensamento delle politiche attive del lavoro (PAL). Questa relazione si propone di analizzare l'evoluzione del mercato del lavoro italiano, identificare i limiti delle attuali politiche attive, e proporre strategie per un sistema più efficiente e in linea con le esigenze del contesto socioeconomico. L'analisi si basa su dati e studi recenti, con un focus particolare sulle dinamiche demografiche, tecnologiche, e sulle sfide poste dalla terziarizzazione dell'economia.



1. Evoluzione del Mercato del Lavoro Italiano (2008-2024)

L'evoluzione del mercato del lavoro a cavallo delle due grandi crisi economiche degli anni 2000 (2008/2014 – 2020/2021) e la ripresa dell'economia e dell'occupazione negli anni successivi alla pandemia Covid 19, aiutano a comprendere la radicalità dei cambiamenti intervenuti sulle caratteristiche quantitative e qualitative del mercato del lavoro italiano e di valutare

l'efficacia delle politiche del lavoro adottate nel corso dei periodi citati.

Il recupero dei livelli occupazionali del 2008, poco più di 23 milioni, si è concretizzato faticosamente dopo circa 11 anni, e con un mutamento radicale delle caratteristiche dei posti di lavoro:

- la **riduzione** consistente del numero dei lavoratori **autonomi** (-600 mila);
- un **aumento** importante dei dipendenti a **tempo determinato** (+735 mila);
- un **aumento** esponenziale del numero dei **part time involontari** (+1,430 milioni);
- la **perdita** di circa 1,3 milioni di **profili qualificati** e di **figure operaie**, compensata dalla **crescita** degli **addetti ai servizi** e del **personale non qualificato**;
- un **aumento** degli **squilibri occupazionali territoriali**, + 376 mila nelle regioni del Nord-Centro Italia e la contemporanea riduzione, -262 mila, in quelle del Mezzogiorno.

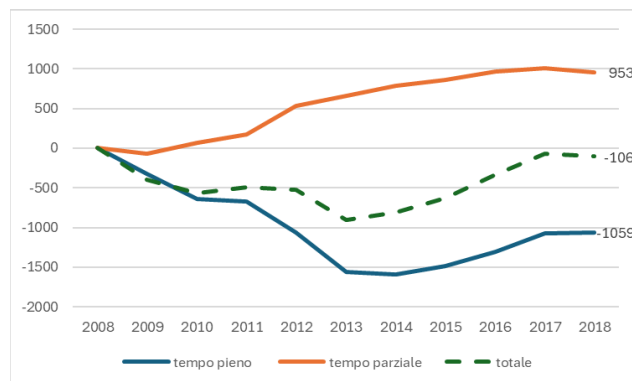
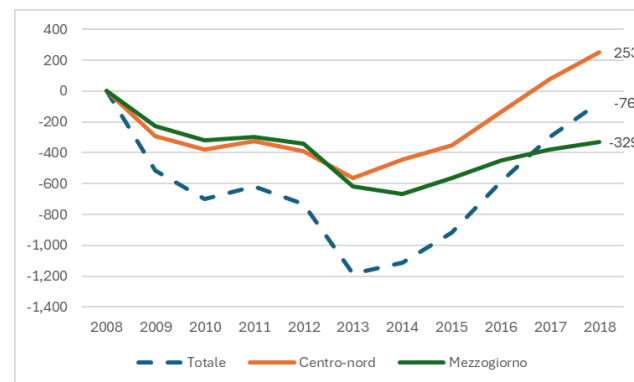
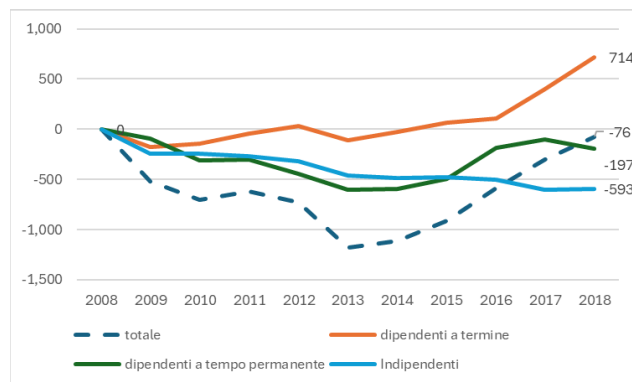
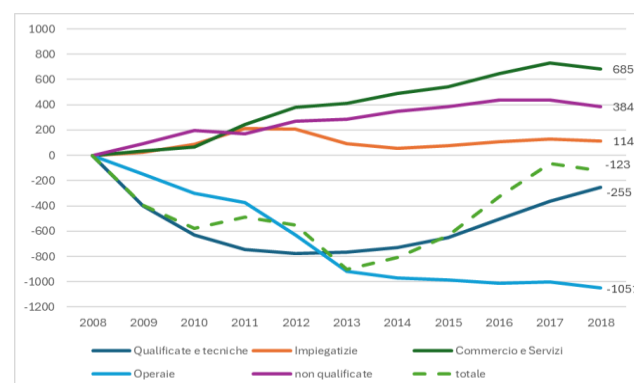
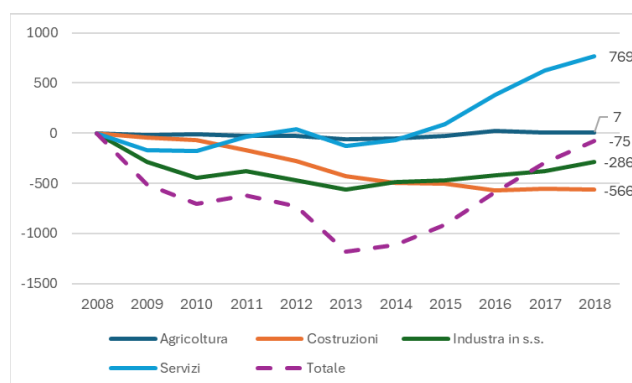
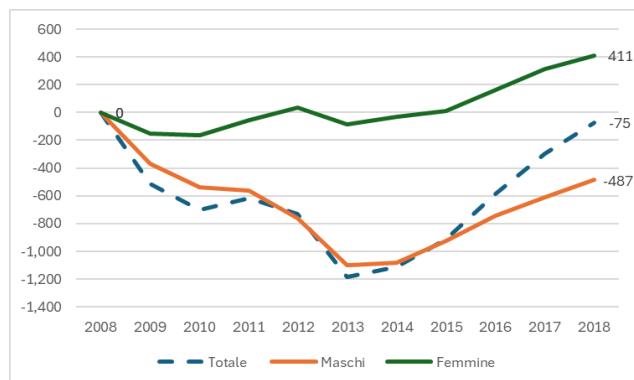
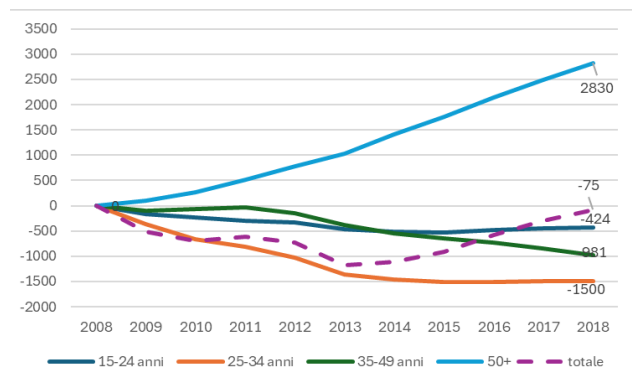
Nonostante livelli di inattività ancora elevati (un terzo della popolazione in età di lavoro), le caratteristiche salienti della ripresa, dopo

gli eventi della pandemia Covid, sono di segno opposto, sintetizzabile nei seguenti punti salienti:

- **Forte recupero occupazionale:**
 - +974 mila posti di lavoro rispetto al terzo trimestre del 2019.
 - Crescita marcata dei contratti a tempo indeterminato: +1,389 milioni.
 - Diminuzione dei contratti a termine: -234 mila.
- **Segnali positivi nel mercato del lavoro:**
 - Crescita dell'occupazione anche nel Mezzogiorno, con un incremento percentuale superiore rispetto al Centro-Nord.
 - Riduzione significativa dei lavoratori part-time involontari: -368 mila.
- **Diminuzione delle persone in cerca di lavoro:**
 - -1,5 milioni di disoccupati in meno.
 - Riduzione anche degli inattivi: -602 mila persone, per un numero equivalente alla contemporanea riduzione delle persone in età di lavoro.



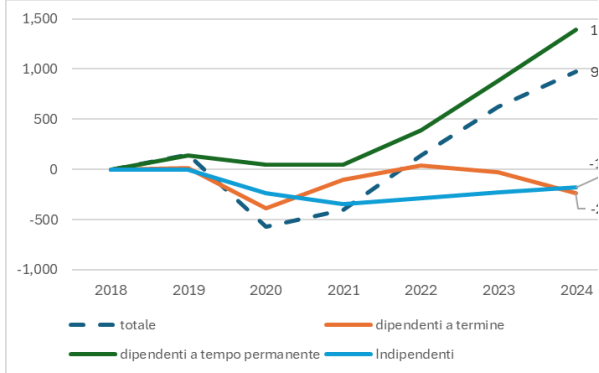
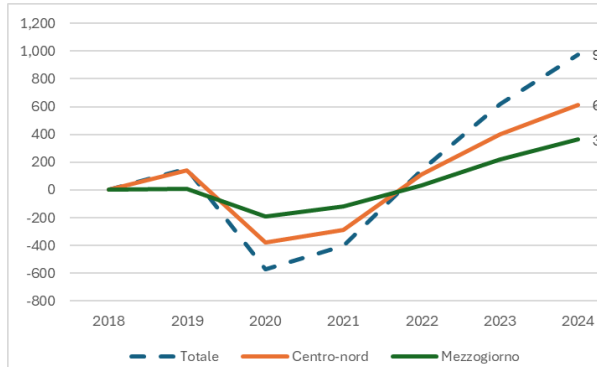
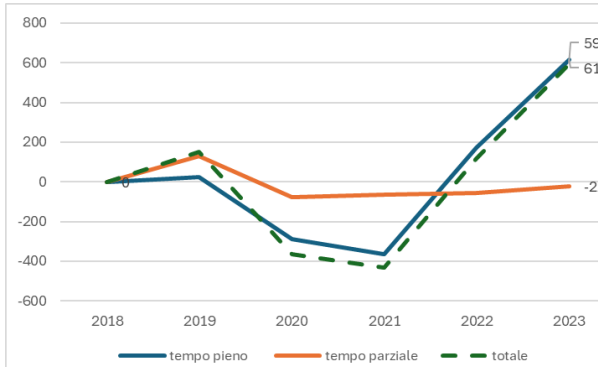
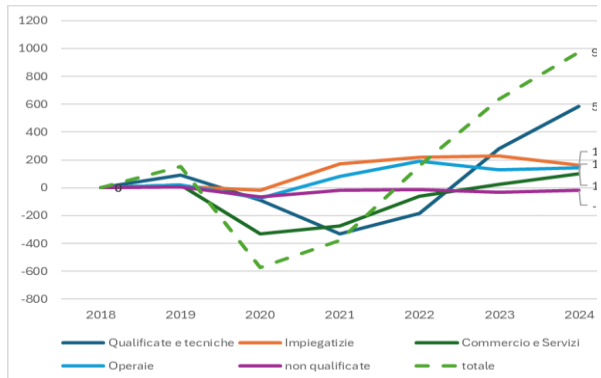
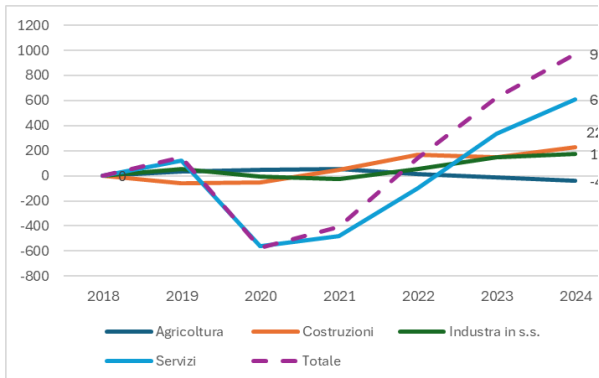
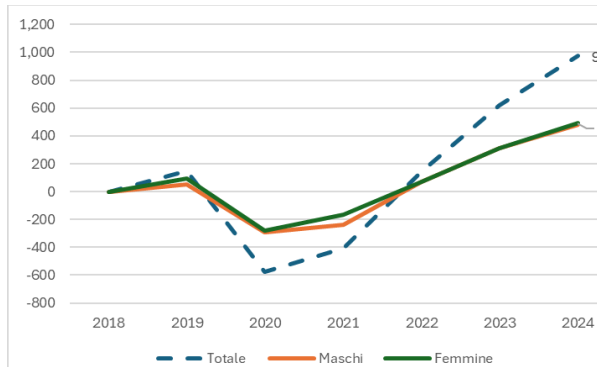
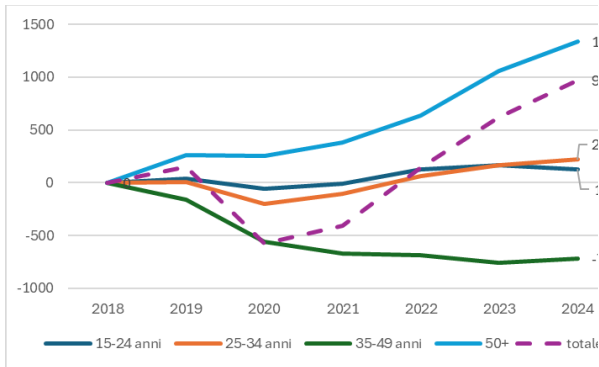
Occupati per età, genere, settore, inquadramento contrattuale, tipologia di contratto, area geografica e regime orario (variazioni assolute con base=2008)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati Istat e Eurostat



Occupati per età, genere, settore, inquadramento contrattuale, tipologia di contratto, area geografica e regime orario (variazioni assolute con base=2018)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati Istat e Eurostat



Il tratto comune dei due cicli descritti continua ad essere l'**invecchiamento costante della popolazione in età di lavoro**, in particolare della componente attiva. La crescita del numero degli occupati in termini assoluti coincide con quelli della corte di età superiore ai 55 anni. Nel frattempo, la quota degli over 50 anni ha superato quella tra i 35 e i 49 anni.

Nonostante la crescita degli occupati, le **distanze del tasso di occupazione italiano rispetto la media dei paesi UE 27** rimangono pressoché inalterate, in particolare per le componenti delle donne e degli under 29 anni (rispettivamente -13% e -15%), che riflettono i nostri squilibri interni, due terzi dei/ delle quali sono concentrati nelle regioni del mezzogiorno.

Di fronte alla **prospettiva di una ulteriore riduzione della popolazione in età di lavoro** (-4 milioni entro il 2040 nello scenario medio delineato dall'Istat) e del tasso di fuoriuscita dal MdL dei lavoratori anziani che

continuerà ad essere di gran lunga superiore al potenziale dei giovani over 25 anni inseribili al lavoro, il rapido **riallineamento del tasso di occupazione dei giovani e delle donne risulta indispensabile** per riscontrare i fabbisogni della produzione e dei servizi, e per rendere sostenibile l'incremento della spesa pensionistica, sanitaria e del lavoro di cura, dovuta all'invecchiamento della popolazione.

Il perseguimento di questo obiettivo deve fare i conti con una serie di **criticità** che si manifestano nell'aumento vertiginoso della quota di personale richiesto dalle imprese e che non trovano lavoratori disponibili (**mismatch**) attualmente del 47% delle nuove assunzioni previste dalle imprese, con un aumento di circa 20 punti negli ultimi 3 anni. Tutto ciò avviene in coincidenza del 63% del tasso di occupazione, -9 punti rispetto alla media UE, equivalente a circa 3,2 milioni di mancati occupati a parità di popolazione.

2. Criticità Strutturali e Mismatch nel Mercato del Lavoro Italiano

L'analisi corretta delle cause del mismatch potrebbe favorire la comprensione della molteplicità dei fattori che contribuiscono al fenomeno. Il tema viene particolarmente attenzionato per sottolineare l'**impatto delle tecnologie digitali** sulla crescita della domanda dei profili tecnici con alta qualificazione e specializzati in grado di trasferire e/o di utilizzare le innovazioni nell'ambito delle organizzazioni del lavoro e nel rapporto con i fornitori, gli utenti ed i consumatori. Il fenomeno è in forte crescita ed è destinato a diventare dirompente con l'introduzione delle applicazioni di **intelligenza artificiale**. In termini numerici l'impatto sul mercato del lavoro e delle professioni considerate introvabili, è maggiormente legato alla carenza di lavoratori in grado di compensare la perdita

delle competenze e delle esperienze dei lavoratori anziani che vanno in pensione. L'elevato grado di resilienza dei **lavoratori over 55 anni** e il cambiamento di atteggiamento delle imprese verso queste risorse umane, documentato dalle indagini Istat e Inapp, dipende paradossalmente dal sottoutilizzo delle tecnologie digitali, che mantiene elevata a domanda di lavoratori con competenze pratiche ed esperienziali, in interi settori economici. Alle asimmetrie tra la domanda e l'offerta di lavoro concorrono anche la concentrazione delle persone in cerca di lavoro e, soprattutto, quelle scoraggiate nelle regioni del Mezzogiorno e il **disallineamento dei percorsi educativi e formativi rispetto a quelli lavorativi**. Su quest'ultimo aspetto, il paradosso italiano è rappresentato dal



differenziale negativo del numero dei laureati rispetto alla media dei paesi europei, che coincide con il sottoutilizzo da parte del sistema produttivo dei giovani formati. L'assenza di robusti sostegni per la **conciliazione dei carichi familiari con quelli lavorativi** si sta aggravando, con riflessi negativi sulle donne occupate, per l'aumento delle persone non autosufficienti. Infine, ma non per ultimo, non devono essere trascurata la carenza degli approcci valoriali adeguati e dell'**assenza di percorsi adeguati di orientamento** a partire dall'ambito scolastico.

L'insieme di questi fattori è destinato ad aumentare in modo esponenziale per l'impatto, descritto in precedenza, delle tendenze demografiche, e di quello prevedibile relativo all'aumento dell'intensità / pervasività delle tecnologie digitali che aumenteranno il tasso di **obsolescenza delle professioni** e le problematiche relative alla sostenibilità delle **transizioni lavorative**.

Le risposte del sistema delle imprese per cercare di supplire alle carenze di lavoratori disponibili fanno leva sull'aumento delle **assunzioni a tempo indeterminato**, delle **migrazioni interne** e della domanda di ulteriori quote d'ingresso per i **lavoratori extracomunitari**.

L'impatto delle migrazioni nel territorio italiano tende ad accelerare lo **spopolamento delle aree interne**, con effetti deleteri per le prospettive di sviluppo dei territori depauperati. La richiesta di nuovi immigrati si concentra sui profili di bassa qualificazione nei settori caratterizzati da elevati tassi di lavoro sommerso.

L'andamento della domanda e dell'offerta di lavoro a cavallo delle due grandi crisi

economiche è stato influenzato dalle caratteristiche del processo di **terziarizzazione dell'economia italiana** ed in particolare dalla crescita dell'occupazione nei comparti dei servizi ad alta intensità di occupazione e a basso valore aggiunto. Comparti che registrano anche una elevata componente di domanda stagionale, di mobilità lavorativa e di lavoro sommerso. Questi fenomeni comportano un basso impiego delle risorse umane formalmente occupate, un sottoutilizzo delle tecnologie disponibili, e una crescente domanda di lavoratori immigrati rivolta a garantire la sostenibilità di questi mercati del lavoro.

Sulle caratteristiche del processo di terziarizzazione dell'economia italiana pesa il mancato contributo della domanda di lavoro alimentata dalle scelte relative all'utilizzo delle risorse pubbliche (la riduzione della quota sul PIL degli investimenti sulle infrastrutture materiali e immateriali e della spesa destinata alla sanità, alle prestazioni di cura dei minori e delle persone non autosufficienti e all'istruzione, il blocco delle assunzioni nella pubblica amministrazione). Con effetti negativi sulla quantità e sulla qualità della domanda di lavoro nei territori più deboli, per i giovani e le donne, e di lavoratori qualificati. Tutto ciò è facilmente riscontrabile nelle indagini Eurostat che quantificano le distanze accumulate dall'Italia sugli indicatori citati rispetto ai mercati del lavoro dei paesi aderenti alla UE. Per il nostro paese, l'eccezione positiva è rappresentata nella ripresa degli investimenti e dell'occupazione nelle attività manifatturiere e delle aziende esportatrici, anche per il positivo impatto degli incentivi per gli investimenti veicolati dai provvedimenti legislativi "Industria 4.0".



Figura 1 Differenza occupazionale Italia - UE20 per settore economico (valori in migliaia)

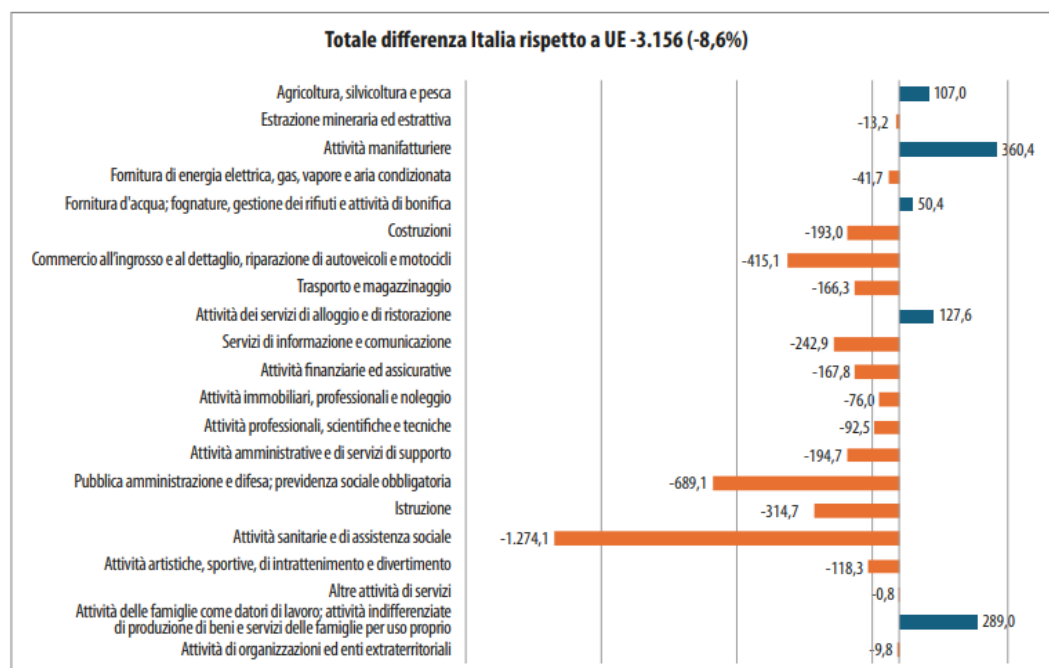
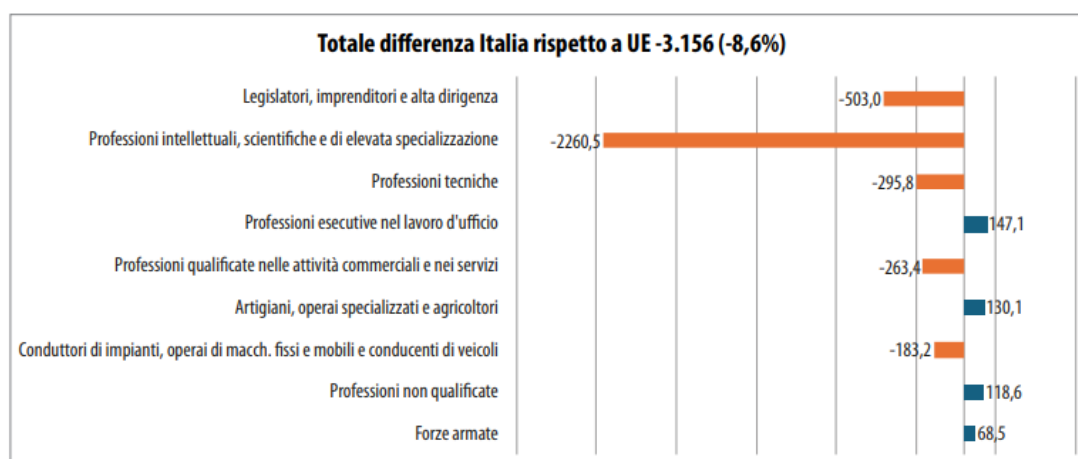


Figura 2 Differenza occupazionale Italia - UE20 per professione (valori in migliaia)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat

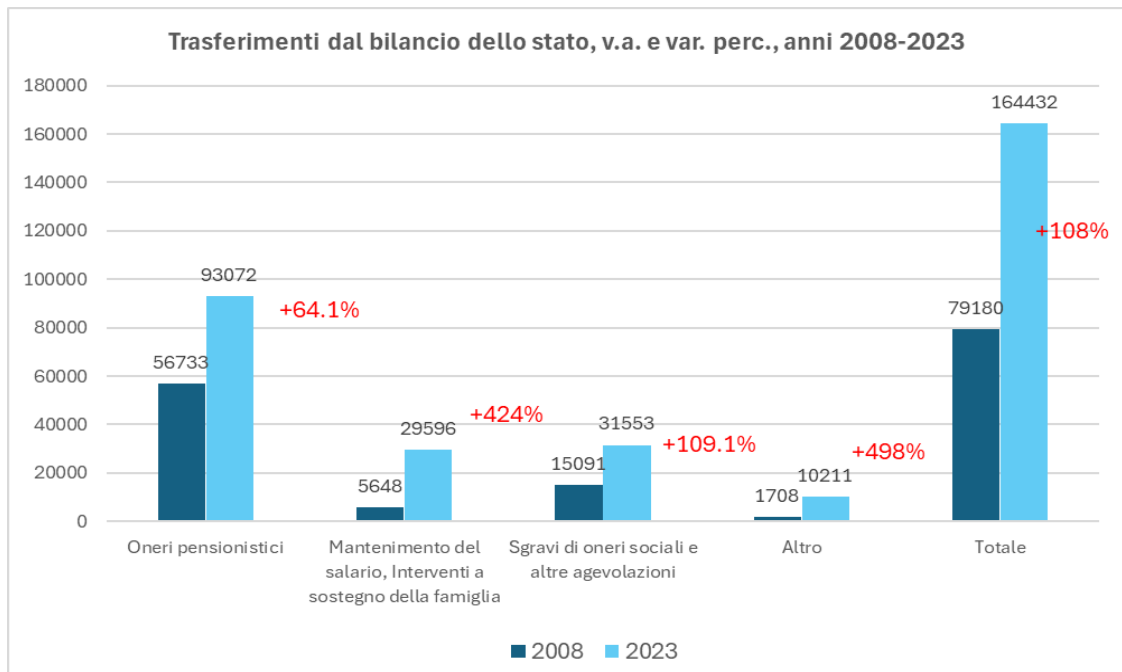
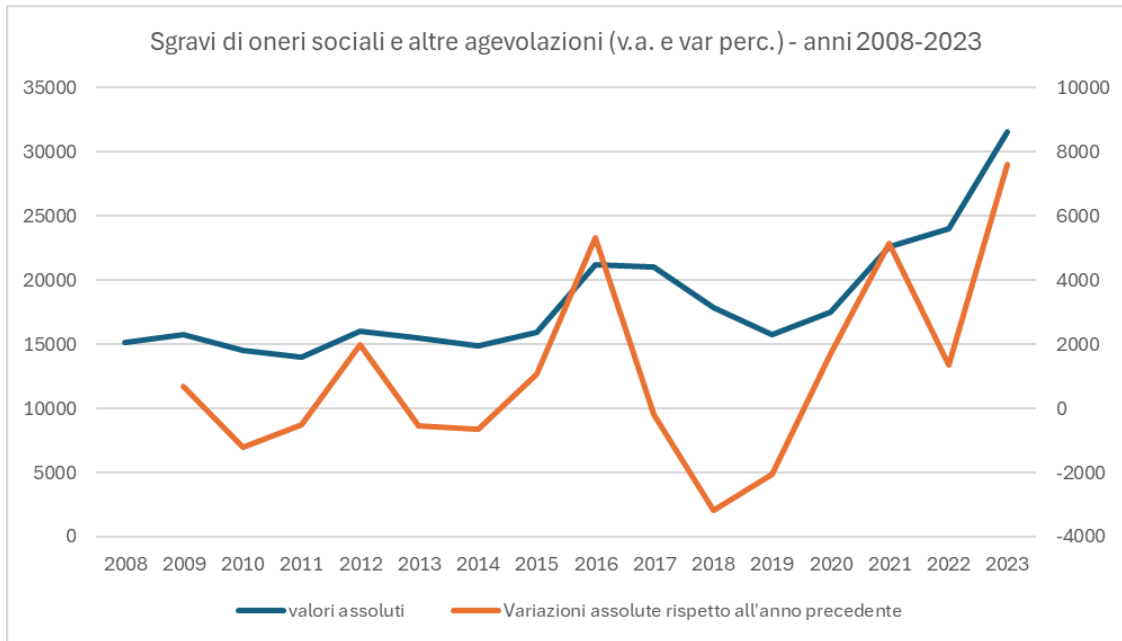
La quota della **spesa sociale** sul Pil (32%) rimane allineata a quella della media dei paesi europei, ma aumentano in modo esponenziale, le risorse destinate ai **sostegni al reddito** per carenza di lavoro, alla componente assistita delle rendite

pensionistiche, compresi gli anticipi dell'età pensionabile, per gli incentivi per le assunzioni delle categorie deboli, per i sostegni alle famiglie rivolti a prevenire e contrastare la povertà. La quota dei trasferimenti del bilancio dello Stato all'Inps



per tali esigenze (che non tiene conto dei provvedimenti erogati in presa diretta dallo Stato e dagli enti locali con l'ausilio delle dichiarazioni Isee o di altri indicatori di

reddito) è aumentata da 78 miliardi di euro anno del 2008 a 167 miliardi del 2023, con una spesa aggiuntiva superiore ai 500 miliardi di euro.



3. Il Mancato Ruolo delle Politiche Attive del Lavoro

L'efficacia delle politiche attive per contrastare gli effetti indesiderati delle dinamiche del mercato del lavoro è stata irrilevante. L'orientamento delle riforme in materia di lavoro è stato prevalentemente caratterizzato, con alcune eccezioni nel corso delle crisi economiche, dalle **politiche per sostenere i redditi**, e dalle misure normative orientate a contenere l'utilizzo dei contratti a termine e dei rapporti di lavoro flessibili. Una mole rilevantissima delle risorse pubbliche, oltre 300 miliardi di euro tra il 2008 e il 2024, è stata utilizzata per incentivare le assunzioni delle persone disoccupate con criteri differenziati per età, genere, territori e condizioni disagiate, con particolare favore per quelle a tempo indeterminato. Negli ultimi dieci anni sono aumentati gli interventi dello stato per sostenere la crescita dei salari medio bassi.

Il modello delle politiche attive del lavoro italiana sconta negativamente una serie di ritardi di approccio culturale, di governance e della gestione dei rapporti di lavoro finalizzati all'inserimento lavorativo post-scolastico, che hanno comportato un accumulo di ritardi rispetto alle politiche praticate nei principali paesi della UE. Le risorse del Pnnr e l'avvio di un programma nazionale per il loro utilizzo (GOL), hanno stimolato un processo positivo di razionalizzazione della governance e dell'offerta di misure, di servizi e di strumenti condivisi, che consente di fare un bilancio collettivo del loro funzionamento.

Le **intese tra Il Ministero del Lavoro e le Regioni** hanno attenzionato, in particolare, i fabbisogni di tutela e di **reinserimento delle categorie più deboli** del mercato del lavoro; il **potenziamento dei servizi pubblici per l'impiego** e delle misure di politica attiva finalizzate ad aumentare l'occupabilità e la qualità dell'offerta di lavoro; il

miglioramento di sistemi informativi e di monitoraggio degli attori e dei risultati.

I rapporti di monitoraggio del **programma Gol** mettono in evidenza la forte crescita delle persone prese in carico dei disoccupati da parte dei Servizi pubblici per l'impiego, ma anche il progressivo spiazzamento delle misure formative finalizzate a migliorare l'occupabilità delle persone e la qualità delle transizioni lavorative. La profilazione dei percorsi di adeguamento e di riconversione delle competenze è burocratica e lontana dai tempi e dai fabbisogni della domanda di lavoro.

In generale, l'offerta formativa risente negativamente della scarsa cooperazione tra le competenze Istituzionali sulla materia e del basso coinvolgimento delle Scuole secondarie, delle università e delle rappresentanze sindacali e datoriali che svolgono un ruolo insostituibile nella regolazione dei rapporti di lavoro finalizzati all'inserimento lavorativo qualificato. L'insieme di questi fattori, oltre a distanziare l'offerta formativa dai fabbisogni, comporta un **sottoutilizzo dei rapporti di apprendistato e dei tirocini extra curriculari per i giovani in uscita dai percorsi scolastici**.

I rapporti di monitoraggio della **formazione professionale** confermano una discreta tenuta della partecipazione nonostante la riduzione demografica delle corti giovanili. Il numero dei lavoratori coinvolti nei programmi di **formazione continua** è in costante crescita, anche per lo stimolo dei finanziamenti dei fondi per le nuove competenze.

Segnali incoraggianti si registrano anche per i livelli di **collaborazione tra le medie e grandi aziende, le Università e gli Istituti tecnici professionali**, ma l'insieme dei



fattori positivi si concentra in particolare nelle medie e grandi imprese e nelle aree territoriali più sviluppate.

Nonostante i miglioramenti intervenuti negli anni recenti, risultano ancora

sottoutilizzate le potenzialità delle informazioni e delle tecnologie disponibili per facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

4. Fabbisogni di Riforma delle Politiche Attive del Lavoro

I ritardi del mercato del lavoro italiano possono essere rimediati se si registra una convergenza delle **politiche rivolte a qualificare la domanda e l'offerta di lavoro.**

L'attrazione di nuovi investimenti nelle aree del mezzogiorno e la qualificazione della domanda di lavoro e dei servizi nella pubblica amministrazione rappresentano la condizione indispensabile per aumentare la domanda di lavoratori qualificati e la distribuzione equa delle opportunità lavorative nei territori. Nello scenario auspicato il compito delle PAL diventa principalmente quello di **orientare l'utilizzo delle risorse finanziarie e i comportamenti degli attori e delle persone** per soddisfare i fabbisogni professionali con modalità più evolute, temporalmente più efficaci, e per rendere sostenibili le transizioni lavorative.

Per rimediare le criticità evidenziate in precedenza, è necessario riformare l'attuale modello delle PAL con un intervento organico sui quattro pilastri costitutivi: governance, misure, strumenti, valutazione dei risultati.

Migliorare la Governance

L'attuale modello di Governance, che fa perno sulla cooperazione tra **Ministero del Lavoro e Regioni**, per la programmazione delle politiche di rilevanza nazionale, e sul ruolo primario dei **Servizi pubblici per l'impiego** per la gestione degli interventi, con il successivo coinvolgimento degli

operatori accreditati, risulta inadeguato su entrambi i versanti.

Per la parte delle Istituzioni, è privo di forme di **coinvolgimento organico degli attori Istituzionali che svolgono un ruolo rilevante per la programmazione dei percorsi di formativi** (i Ministeri dell'istruzione e dell'Università) o che sono in grado di orientare una quota importante delle assunzioni per i profili professionali elevati e/o di rilevante impatto sul mercato del lavoro (ad esempio, il Ministero della Funzione pubblica per le assunzioni nella pubblica amministrazione e del Ministero dell'Interno per le quote d'ingresso dei lavoratori extracomunitari).

Il mancato **coinvolgimento delle Parti Sociali nell'ambito della programmazione nazionale** e territoriale degli interventi, comporta un disallineamento delle misure rispetto alla regolazione dei rapporti di lavoro, nella programmazione dei fabbisogni e per l'utilizzo degli Enti bilaterali (i Fondi interprofessionali per la formazione continua e quelli di Solidarietà) che potrebbero svolgere un ruolo fondamentale per orientare anche i comportamenti delle imprese e degli altri operatori accreditati.

Sul terreno operativo è necessario favorire la **crescita dei livelli di orientamento e di placement** per i giovani, attivati con il concorso delle Università, degli Istituti scolastici superiori e degli enti per la formazione professionale, dei servizi di intermediazione, utilizzando anche la forma delle Associazioni di scopo tra i vari soggetti



accreditati, per generare una rete stabile di offerta integrata di servizi e di formazione nei territori da utilizzare per veicolare le risorse delle politiche attive erogate con la metodologie delle doti messe a disposizione dei potenziali beneficiari e da rendicontare sulla base dei risultati ottenuti.

L'obiettivo deve essere quello di costruire una **Governance multilivello**, nazionale e regionale, per la programmazione delle politiche attive del lavoro in grado di

valorizzare, e rendere praticabili, anche le numerose innovazioni normative e strumentali messe in campo negli anni recenti (il potenziamento dei percorsi di formazione tecnico professionale, il finanziamento dei fondi per le nuove competenze, la certificazione della formazione aziendale, il potenziamento delle piattaforme per l'incontro della domanda e offerta di lavoro e per l'accesso alle misure formative).

Adeguare le Misure delle Politiche Attive del Lavoro

Gestione delle prese in carico e delle informazioni disponibili

L'attenzione deve essere rivolta alla necessità di **rendere sostenibili le transizioni lavorative**, riducendone contestualmente i tempi, attraverso: il concorso dei soggetti accreditati alla gestione delle prese in carico e di orientamento delle persone; la condivisione delle informazioni; la relazione con altri soggetti accreditati e con le imprese. L'introduzione e la diffusione del **Fascicolo del Lavoratore** può facilitare il

raggiungimento di 5 obiettivi: la riduzione dei tempi delle prese in carico; il miglioramento delle metodologie e della qualità dell'orientamento; l'aumento dei livelli di autostima e di occupabilità delle persone; l'utilizzo diffuso delle informazioni superando l'attuale reticenza degli operatori a condividerle in condizioni di reciprocità; la valutazione della efficacia delle misure e dei comportamenti dei diversi attori coinvolti.

Le misure formative

L'offerta di percorsi formativi di lunga durata con modalità collettive di frequentazione, per quanto necessari nella programmazione generale, risulta inefficace per soddisfare i **fabbisogni personalizzati** (delle singole persone e delle specifiche organizzazioni del lavoro) **di adeguamento delle competenze** nell'ambito delle transizioni lavorative. La personalizzazione dei percorsi formativi presuppone una valorizzazione degli ambienti lavorativi e di **apprendimento pratico**. Per tale finalità, servono formatori (tutor) e istruttori per progettare e formare

anche per micro-attività e micro-competenze, e la **certificazione delle competenze acquisite**. L'impostazione deve tener conto della crescente **incidenza dei lavoratori anziani nelle transizioni lavorative**. La **programmazione collettiva** delle attività formative dovrebbe essere concentrata sul miglioramento delle **competenze trasversali** (relazionali, pensiero critico, problem solving, autoconsapevolezza, creatività, comunicazione), e sui programmi di alfabetizzazione digitale.



Gli Strumenti

Rapporti di Lavoro e Istituti per l'Apprendimento in Ambito Lavorativo

L'attuale modello di **apprendistato** presenta criticità di diversa natura che impediscono la diffusione come rapporto di lavoro privilegiato per l'apprendimento **duale** da estendere anche per le persone adulte, analogamente a quanto avviene in altri paesi europei.

La semplificazione degli adempimenti burocratici, accompagnata dalla valorizzazione della **contrattazione collettiva** per stabilire i tempi e le modalità di utilizzo, a prescindere dall'età, e la certificazione dei risultati del percorso formativo, potrebbero facilitare lo scopo.

Una possibile variante potrebbe essere quella dell'introduzione di un **contratto di inserimento** per le persone in cerca di lavoro senza limiti di età, incentivato per la parte dei contributi previdenziali, che preveda un progetto personalizzato di formazione anche in ambito aziendale con la relativa certificazione degli esiti. Potrebbe essere utilizzato anche nell'ambito di

programmi specifici, ad esempio per il recupero dei **NEET**.

I **tirocini extra curricolari** vanno ricondotti alla finalità di favorire i miglioramenti dei percorsi formativi per i giovani universitari e delle scuole secondarie superiori nell'ambito di esperienze lavorative coerenti. Attualmente il tasso di partecipazione delle università e delle scuole secondarie risulta inferiore al 4% dei tirocini attivati, mentre è di gran lunga prevalente. L'utilizzo dei tirocini per il reinserimento dei disoccupati. La proposta di direttiva europea, che tende a configurarlo come rapporto di lavoro a costi ridotti rischia di consolidare l'utilizzo dei tirocini in questa direzione.

Il tema dei rapporti di lavoro con finalità formative dovrebbe essere oggetto di uno specifico confronto con le parti sociali rivolto ad offrire certezze comportamentali su tutto il territorio nazionale.

Gli incentivi per le assunzioni

Gli incentivi per le assunzioni per le diverse categorie di disoccupati (territori, genere, età, durata della disoccupazione, disabilità, condizioni di reddito familiare) hanno mobilitato oltre 300 miliardi di euro tra il 2008 e il 2024. L'analisi sulla efficacia degli incentivi, con l'ausilio dei dati dell'Inps e di alcune ricerche qualitative svolte dall'Inapp, mette in rilievo due fenomeni: la **scarsa efficacia temporale** degli esiti auspicati dal legislatore, in particolare per incrementare i rapporti a tempo indeterminato, e l'**eccessiva diffusione delle categorie dei beneficiari** che ha comportato una ondizionalità

penalizzazione per quelle più deboli nel mercato del lavoro. Le indagini confermano invece l'efficacia dei provvedimenti che incentivano contemporaneamente gli investimenti e gli interventi formativi per i lavoratori e i disoccupati coinvolti.

Il **finanziamento dei programmi di formazione** aziendali collettivi e personalizzati, in alternativa agli incentivi automatici, da mantenere per le categorie più esposte ai rischi della disoccupazione di lunga durata, è la scelta adottata in molti paesi europei.



Allo stato attuale l'**efficacia delle condizionalità** rivolte a favorire la partecipazione alle misure delle PAL e l'accettazione delle offerte congrue di lavoro, **non è oggetto nemmeno di valutazione**.

I dati disponibili mettono in evidenza due fenomeni: una tendenza ad utilizzare l'intero periodo disponibile dei sostegni al reddito e la rapida attivazione di un rapporto di lavoro successiva al loro esaurimento; il forte utilizzo dei sussidi nei settori e nei territori caratterizzati da una elevata stagionalità/mobilità lavorativa, da una domanda di lavoro che non riscontra un'offerta adeguata e da quote di lavoro sommerso superiori alla media nazionale. Questi fenomeni sono incompatibili con l'esigenza di aumentare il tasso di utilizzo dei lavoratori con redditi da lavoro di fatto inferiori alla media, e di

contrastare il lavoro sommerso. Pertanto, è **auspicabile una riforma delle condizionalità** (Dlgs.n.150) che preveda il vincolo per l'accettazione di tutte le proposte di lavoro contrattualmente previste, coerenti con le caratteristiche professionali e ragionevolmente compatibili con la residenza del lavoratore, consentendo un parziale cumulo tra il sussidio e il salario entro certi limiti di reddito (no tax area) nel caso di accettazione delle offerte di lavoro di breve periodo.

Per questa finalità dovrebbero essere promosse a livello territoriale le liste di disponibilità dei beneficiari dei sostegni al reddito con il diritto di prelazione per le offerte di lavoro per coloro che hanno precedentemente lavorato nello specifico settore.

Gestione delle informazioni e valutazione dei risultati

L'ampia **disponibilità di informazioni sull'occupazione**, sulle tipologie dei rapporti di lavoro, delle attivazioni e delle dismissioni dei lavoratori dipendenti, sulla previsione dei fabbisogni professionali, e sull'utilizzo dei sostegni al reddito, consente di migliorare la lettura delle caratteristiche delle transizioni lavorative, di utilizzare queste informazioni per la programmazione e la gestione delle PAL nei diversi ambiti, di **migliorare la valutazione della efficacia**

delle misure. In tal senso va migliorata la redazione dei rapporti periodici e perfezionata la lettura dei dati per le singole finalità. La **valutazione degli esiti delle PAL** deve essere fatta in relazione alla capacità di perseguire obiettivi derivanti dall'analisi dei fabbisogni di sistema e con l'ausilio di comparazioni internazionali e di indicatori che consentono di valutare l'efficacia delle misure in relazione ai risultati ottenuti dalle migliori pratiche (benchmark).

Conclusioni

Le politiche attive del lavoro in Italia sono chiamate ad affrontare sfide complesse, legate all'evoluzione del mercato del lavoro, alle trasformazioni demografiche e tecnologiche, e alle criticità strutturali del sistema produttivo. Per superare questi ostacoli, è necessario un approccio integrato e personalizzato, che combini incentivi, formazione, e servizi di orientamento e inserimento lavorativo. Una governance funzionale, basata sulla collaborazione tra pubblico e privato, e una maggiore attenzione alla qualità dei rapporti di lavoro e delle retribuzioni sono essenziali per costruire un mercato del lavoro più inclusivo e competitivo.



