



LEGGI E VALORE PUBBLICO

ATTIVARE IL LAVORO CON I CENTRI PER L'IMPIEGO



L'Agenda Globale per lo Sviluppo Sostenibile pone 17 obiettivi e 169 target sulle tre dimensioni dello sviluppo sostenibile: economica, sociale ed ecologica. Gli Obiettivi dovranno essere realizzati entro il 2030 a livello globale da tutti i Paesi membri dell'ONU

GOAL 8 Incentivare una crescita economica inclusiva, piena occupazione e un lavoro dignitoso per tutti



La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza¹. Il Consiglio regionale contribuisce alla creazione di Valore pubblico approvando leggi, indirizzando le politiche regionali e valutandone i risultati.

Alcune delle leggi approvate nella XI Legislatura concorrono in modo particolare agli obiettivi di benessere equo e sostenibile che indica l'Agenda 2030 dell'ONU, i Sustainable Development Goals (SDGs).

La legge regionale 9/2018 ad esempio regola un ambito di attenzione per l'Agenda 2030: il goal 8 impegna a sostenere una crescita economica duratura, compatibile con la sostenibilità ambientale e inclusiva, con un target da raggiungere entro il 2030: un'occupazione piena e produttiva che garantisca un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore (target 8.5)

Questa Nota analizza l'attuazione della legge regionale 9/2018, con cui Regione Lombardia ha scelto di affidare alle Province e alla Città metropolitana di Milano la gestione dei Centri per l'impiego e del collocamento mirato dei disabili, confermando una competenza tradizionalmente in capo a questi enti. I CPI negli ultimi anni hanno assunto un ruolo cruciale per l'attivazione delle persone disoccupate, a cui offrire politiche attive per facilitare la ricollocazione lavorativa e ridurre la durata della disoccupazione. Gli obiettivi della l.r. 9/2018 e più in generale delle politiche di Regione Lombardia che cercano di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e ridurre la disoccupazione sono dunque in linea con quelli dell'Agenda ONU.

1. Una scelta di continuità per la gestione dei Centri per l'impiego in Lombardia

La legge 9/2018 modifica alcuni punti della più ampia norma regionale che organizza il sistema del mercato del lavoro in Lombardia (l.r. 22/2006) nella parte dedicata ai servizi per l'impiego, per dar corso alle previsioni del Jobs Act e in particolare del d.lgs 150/2015 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive". In primis il passaggio alle Regioni del sistema dei servizi al lavoro con una funzione di coordinamento centrale da parte di ANPAL. Questo nuovo assetto prevede che ogni Regione organizzi sedi, personale, modalità operative e sistemi informativi in modo da garantire l'erogazione di una gamma di servizi e misure di politica attiva finalizzati all'inserimento lavorativo e alla ricollocazione, secondo standard di riferimento nazionali. Per garantire servizi omogenei da parte dei servizi all'impiego in tutto il paese, storicamente caratterizzati da dislivelli organizzativi e operativi, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha dunque fissato i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) un set minimo di attività e relativi risultati attesi per ciascun servizio o misura erogato dai CPI, sia in favore di chi cerca lavoro che delle imprese che assumono.

In questo quadro Regione Lombardia ha compiuto una scelta originale nel panorama italiano, **delegando alle Province**, in virtù del principio di sussidiarietà, **la gestione dei procedimenti amministrativi connessi alle politiche attive del lavoro con proprio personale in organico**². Con questa scelta intende confermare il ruolo degli enti territoriali nei servizi al lavoro, le reti locali di relazioni ed esperienze che si sono consolidate negli anni, con gli osservatori provinciali del mercato del lavoro, i tavoli di confronto con le parti sociali e datoriali e con gli enti locali. Oltre che garantire continuità ai percorsi intrapresi in due province fra le più popolate, Milano e Monza Brianza, che per i servizi al lavoro si avvalgono di agenzie speciali appositamente costituite, denominate Agenzie per la formazione l'orientamento e il lavoro. Le AFOL operano tramite contratti di servizio e proprio personale che al momento dell'approvazione della l.r. 9/2018 costituiva peraltro una quota rilevante (circa il 70%) di quello dedicato ai servizi per l'impiego nelle due province.

Regione mantiene invece il ruolo di indirizzo e coordinamento, garantendo il finanziamento delle funzioni dei CPI e l'omogenea erogazione dei servizi e prevede di adottare **misure per il loro potenziamento** e per rafforzare le competenze professionali impiegate.

2. I cambiamenti che hanno investito i CPI

L'aspetto fortemente innovativo della riforma avviata dal d.lgs 150/2015 riguarda la complementarietà fra politiche passive (sussidi e indennità) e misure di politica attiva, che i CPI devono offrire ai disoccupati, in cooperazione con soggetti privati accreditati. Il riconoscimento dello stato di disoccupazione è infatti legato alla disponibilità a partecipare a queste misure, orientate a facilitare la ricerca di un impiego e un rapido inserimento o ricollocazione nel MDL (orientamento, invio alla formazione o al tirocinio, accompagnamento al lavoro). Questo elemento, combinato con l'introduzione di nuovi strumenti di sostegno al reddito (NASPI, Dis-Coll) che subordinano l'erogazione dei sussidi ad un comportamento attivo del lavoratore (principio di condizionalità), hanno comportato per i CPI un impegno crescente in termini di adempimenti amministrativi connessi: dalla **convocazione dei disoccupati e dei beneficiari di sostegni al reddito per la stipula del Patto di servizio, alla gestione delle condizionalità**.

COME FUNZIONA Il cittadino che ha perso il lavoro -o che lo sta cercando attesta il proprio stato di disoccupazione tramite una dichiarazione per via telematica (Dichiarazione di Immediata Disponibilità) che comporta la disponibilità a partecipare a misure di politica attiva concordate con un CPI (o ad accettare un'offerta di lavoro adeguata). Il rilascio della DID abilita ad accedere ai servizi di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro ed è condizione necessaria per beneficiare degli strumenti di sostegno al reddito, in caso di perdita del lavoro. I percettori di sostegni al reddito, ad esempio di NASPI, sono tenuti a rivolgersi ad un CPI e a sottoscrivere un patto di servizio personalizzato (PSP) che formalizza l'impegno a partecipare alle iniziative per il reinserimento

¹ Da "La creazione di Valore pubblico come nuovo paradigma per valutare le performance delle PA" di E. Deidda Gagliardo in Forum PA, 21 dicembre 2016.

² I rapporti fra Regione e Province sono regolati da apposite convenzioni. L'ultima stipulata (dgr n. XI/6982 del 19 settembre 2022).

concordate. La mancata partecipazione -o la mancata presentazione alle convocazioni da parte del CPI- può essere sanzionata con la decurtazione o la perdita dei benefici.

I CPI devono quindi accogliere o intercettare i soggetti disoccupati, rilevarne le caratteristiche e i bisogni registrando o aggiornando una serie di informazioni nella loro Scheda Anagrafico Professionale (SAP), elaborate poi allo scopo di stilare un profilo e valutare il loro livello di occupabilità. Sulla base delle informazioni raccolte nel colloquio di conoscenza e di primo contatto, ci si attende che gli operatori dei CPI possano **proporre un percorso di attivazione (PSP) coerente con le caratteristiche personali** e con la profilatura, che può prevedere la partecipazione a iniziative di orientamento, per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva del lavoro o di riqualificazione. I servizi e le misure previste nel PSP possono essere erogati direttamente dal CPI oppure con l'intervento di operatori privati accreditati, secondo un principio di collaborazione. Mentre la profilatura, la presa in carico, la sottoscrizione del PSP sono di competenza esclusiva dei CPI, l'attivazione e l'intermediazione della domanda-offerta di lavoro sono infatti aperte anche a soggetti accreditati³.

Altro aspetto di innovazione cruciale della riforma è l'obiettivo di realizzare un sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, che punta sull'interoperabilità e sull'integrazione delle diverse basi dati (INPS, INAIL, MIUR, MLPS ANPAL, Regioni) per condividere istantaneamente informazioni tra amministrazioni centrali e periferiche e fra servizi al lavoro e sociali.

Tali cambiamenti hanno **chiarito a livello nazionale la necessità di rafforzare i servizi per l'impiego**, ritenuti generalmente inadeguati per poter implementare il nuovo sistema di servizi e politiche attive per l'attivazione dei lavoratori oltre ai compiti amministrativi che richiede perciò di aggiornare le competenze degli operatori. In vista della sperimentazione del REI (d.lgs 147/2017), misura nazionale rivolta a nuclei familiari in povertà che prevedeva un sussidio condizionato all'adesione ad un progetto di attivazione sociale e lavorativa, una prima iniziativa di rafforzamento dei CPI⁴ mette a disposizione risorse per assumere complessivamente 1.600 addetti in tutta Italia. Grazie all'utilizzo concomitante di fondi statali, regionali e comunitari (fondi SIE) a valere sui programmi nazionali dedicati all'occupazione e all'inclusione (PON Inclusione e POC Occupazione, gestiti da ANPAL e MLPS). A Regione Lombardia, che stima fabbisogno di personale per i CPI di circa 1.100 unità, spettano 22 milioni di euro per assumere 206 operatori a tempo determinato⁵.

3. La situazione dei CPI in Lombardia nel 2018

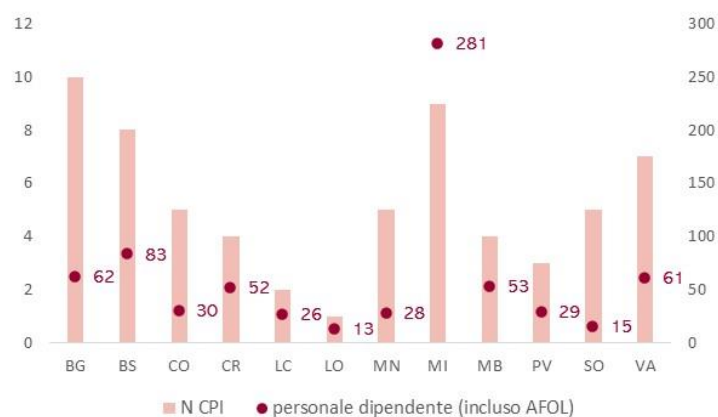
IL PERSONALE IMPIEGATO A fine 2018 il personale impiegato nei CPI della Lombardia è di 734 unità a tempo indeterminato, considerando anche gli impiegati delle due aziende AFOL (circa un terzo del totale): 188 in AFOL Milano e 42 in AFOL Monza Brianza. Parte del personale è dedicato al collocamento mirato dei disabili (73). Circa il 28% del personale lavora part time e i dirigenti, dove presenti, non sono dedicati esclusivamente alle attività dei CPI ma gestiscono anche altre funzioni. Inoltre i numerosi trasferimenti e soprattutto i pensionamenti accelerano la **diminuzione progressiva del personale**, destinata a proseguire considerando che la fascia d'età prevalente è quella over 55. In alcuni casi, per sopperire a tale carenza si sono adottate misure organizzative di riduzione degli orari di apertura, di razionalizzazione delle sedi (chiuso 3 sedi nel 2015) oppure di erogazione alternata dei servizi su più sportelli.

³ I CPI si occupano in via esclusiva anche di gestione e aggiornamento della SAP, gestione delle COB, collocamento mirato dei disabili (L.68/1999), oltre che dei procedimenti amministrativi connessi all'avviamento presso pubbliche amministrazioni (L. 56/1997), richieste di accesso agli atti.

⁴ Legge di Bilancio 2015. Il piano è stato approvato dall'accordo in Conferenza Stato-Regioni il 21 dicembre 2017.

⁵ Dgr n. XI/1268/2019. Regione è responsabile della selezione del personale in base a specifiche convenzioni con ANPAL e MLPS.

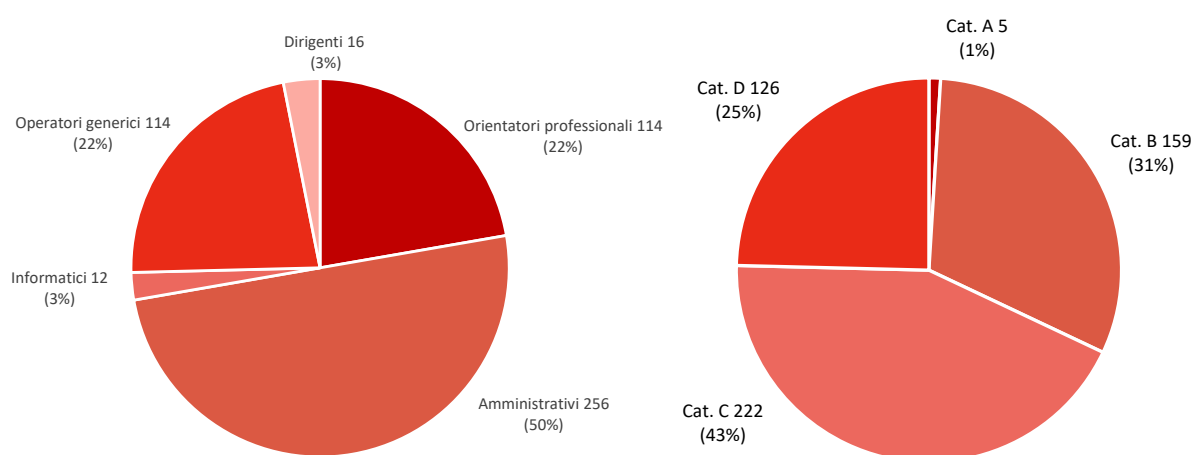
Numerosità dei CPI e personale impiegato per provincia, anno 2018



Fonte: dgr XI/3837/2020

LE COMPETENZE Riguardo alle competenze si tratta per la maggior parte di personale amministrativo non specializzato. Mentre circa un quarto degli operatori ha una qualifica superiore (cat. D e dirigenti) e una professionalità più specifica (orientatori professionali, informatici).

Qualificazione del personale dipendente nei CPI



Fonte: dgr n. XI/3837/2020

L'UTENZA Per avere un'idea del flusso di utenti disoccupati che si rivolgono ai CPI e dell'attività generata si può prendere in considerazione il numero di DID che i CPI hanno rilasciato nell'anno, nelle varie province. Il riconoscimento dello stato di disoccupazione costituisce anche uno dei principali adempimenti per gli operatori dei CPI, che in media nel 2018 hanno rilasciato 444 DID ciascuno.

Questo dato, riportato nella tabella seguente, può essere confrontato con un altro indicatore, i PSP sottoscritti che rappresentano la quota parte di utenza presa in carico e che ha ricevuto una politica attiva. Il rapporto riflette approssimativamente il grado di copertura garantito dai CPI e dagli operatori accreditati che varia da provincia a provincia, dal 25% di Pavia al 62% di Bergamo, Brescia, Cremona, riflettendo **disomogeneità territoriali**, oltre che fra CPI per l'impiego, nella gestione dei flussi e nella capacità di presa in carico.

Did rilate e PSP sottoseritti nel 2018, situazioni provinciali

Provincia	N CPI	Elenco CPI	Dipendenti	Did rilate	Did per operatore	PSP sottoseritti	PSP in rapporto a Did rilate
BG	10	Albino, Bergamo, Clusone, Grumello del Monte, Lovere, Ponte S. Pietro, Romano di Lomb., Trescore Balneario, Treviglio, Zogno	62	38.172	616	23.778	62%
BS	8	Breno, Brescia, Desenzano del Garda, Iseo, Leno, Orzinuovi, Salò, Sarezzo	83	45.684	550	28.199	62%
CO	5	Appiano Gentile, Cantù, Como, Erba, Menaggio	30	19.379	646	11.629	60%
CR	4	Casalmaggiore, Crema, Cremona, Soresina	52	11.926	229	7.429	62%
LC	2	Lecco, Merate	26	10.928	420	6.720	61%
LO	1	Lodi	13	7.244	557	3.476	48%
MN	5	Castiglione Delle Stiviere, Mantova, Ostiglia, Suzzara, Viadana	28	12.781	456	3.540	28%
MI	9	Corsico, Legnano, Magenta, Melzo, Milano, Cinisello B, Rho, Rozzano, S. Donato M.	281	102.417	364	42.506	42%
MB	4	Cesano Maderno, Monza, Seregno, Vimercate	53	23.319	440	10.839	46%
PV	3	Pavia, Vigevano, Voghera	29	19.757	681	4.846	25%
SO	5	Bormio, Chiavenna, Morbegno, Sondrio, Tirano	15	8.868	591	3.337	38%
VA	7	Busto Arsizio, Gallarate, Laveno-Mombello, Luino, Saronno, Tradate, Varese	61	25.647	420	10.232	40%
Totale	63		734	326.122	444	156.531	48%

Fonte: dgr n. XI/3837/2020 e ISTAT

LE COLLABORAZIONI PUBBLICO-PRIVATO All'epoca dell'approvazione della l.r. 9/2018 in Lombardia erano attivi **63 Centri per l'impiego** (circa 1 ogni 74.000 abitanti). Tuttavia il modello lombardo delle politiche per il lavoro aveva favorito, a partire dalla l.r. 22/2006, lo sviluppo sul territorio di una rete di operatori privati che, a seguito di accreditamento regionale, concorrono ad erogare servizi al lavoro, dai colloqui di orientamento, alle proposte formative, alla ricerca attiva del lavoro tramite Dote Unica Lavoro, il principale intervento di Regione a sostegno dell'occupazione, che garantisce rimborsi a costi standard per le prestazioni erogate. Questo assetto **ha permesso di sperimentare collaborazioni operative fra CPI ed enti privati accreditati** i quali, grazie ad apposite convenzioni, hanno potuto entrare in gioco anche nell'erogazione delle politiche attive, fermo restando la titolarità dei CPI sui procedimenti amministrativi di conferma della DID, stipula del PSP e verifica della condizionalità. In base agli accordi di partenariato anche gli operatori accreditati possono prendere in carico i disoccupati che si rivolgono ai propri sportelli, mantenendo l'indispensabile raccordo con i CPI competenti del territorio per il passaggio delle informazioni necessarie a completare tutti gli adempimenti.

Man mano che gli operatori hanno aderito a questa possibilità stringendo accordi con una o più Province si sono formate attorno ai CPI **reti di servizi al lavoro** che coinvolgono tutt'ora la maggior parte degli operatori accreditati per i servizi al lavoro, circa 200. In alcuni casi questa modalità ha reso possibile consolidare collaborazioni più strette e fattive fra CPI e operatori, anche a seconda della presenza e del radicamento territoriale di questi ultimi, e di raggiungere un'utenza più vasta.

Allo stesso tempo la l.r. 9/2018 ha previsto di accreditare anche i CPI alla rete dei servizi al lavoro di Regione Lombardia in modo da poter partecipare come operatori ai programmi di politica attiva regionali finanziati tramite il FSE (DUL e Garanzia Giovani dedicato ai giovani NEET), che hanno costituito un'ulteriore leva per l'attività dei CPI e per l'offerta all'utenza. In particolare per acquisire servizi o risorse umane specialistiche e competenze aggiuntive rispetto a quelle già presenti nei CPI per la gestione di specifici interventi.

4. Gli indirizzi di Regione per coordinare l'attività dei CPI

Dopo l'approvazione della l.r. 9/2018 la Giunta regionale ha adottato gli indirizzi⁶ per orientare la gestione dei CPI, con alcune priorità:

- potenziare i CPI tramite nuovo personale, grazie al piano di potenziamento nazionale,
- adeguare le sedi, ricorrendo anche a opere di manutenzione straordinaria

Riguardo agli aspetti più operativi punti di attenzione sono:

- rendere omogenee attività e procedimenti amministrativi, anche fra CPI e soggetti accreditati,
- unificare i sistemi informativi di ogni singola provincia, in favore di un sistema unico regionale che si interfacci con altri applicativi regionali per gestire le politiche del lavoro e con ANPAL,
- verificare l'adeguatezza organizzativa dei CPI, a partire dalla rilevazione dei flussi di utenza e delle attività svolte, oltre all'utenza potenziale (DID rilasciate, PSP sottoscritti, iscritti al collocamento mirato, percettori di NASPI, beneficiari di politiche attive), in modo da quantificare le risorse umane necessarie per garantire i servizi e i LEP.

IL TARGET PRINCIPALE Fra gli utenti dei CPI i percettori di NASPI, il cui beneficio è condizionato alla partecipazione a politiche attive, sono numericamente più rilevanti. Coloro che ricevono l'indennità mensile di disoccupazione a causa della perdita involontaria del lavoro sono infatti tenuti a rivolgersi o a rispondere alla convocazione del CPI competente per territorio -o a un operatore accreditato- e a concordare misure di politica attiva per mantenere il sussidio. In Tabella è rappresentata per ogni provincia la componente dei percettori di NASPI rispetto all'utenza più vasta dei CPI, riconducibile alle DID rilasciate nell'arco dell'anno.

Percettori di NASPI rispetto al complesso degli utenti in stato di disoccupazione, anni 2019, 2020, 2021

	2019		2020		2021	
	DID 2019	% NASPI	DID 2020	% NASPI	DID 2021	% NASPI
BG	31.468	64,9	22.514	68,9	22.894	60,7
BS	41.517	74,9	32.188	74,4	31.258	70,6
CO	18.533	68,8	13.873	72,7	13.795	68,9
CR	10.843	68,4	8.109	71,8	8.207	65,4
LC	11.406	61,5	8.253	66,2	8.630	59,2
LO	6.171	73,5	4.260	72,4	4.380	68,6
MN	10.782	70,3	7.355	64,9	7.435	63,2
MI	90.571	63,6	59.284	66,9	59.141	58,8
MB	23.141	68,9	16.841	69,1	16.591	60,6
PV	16.534	67,4	11.178	70,9	11.916	66,2
SO	7.114	81,6	8.195	86,8	7.641	84,9
VA	22.573	70,0	16.631	72,0	16.743	63,5

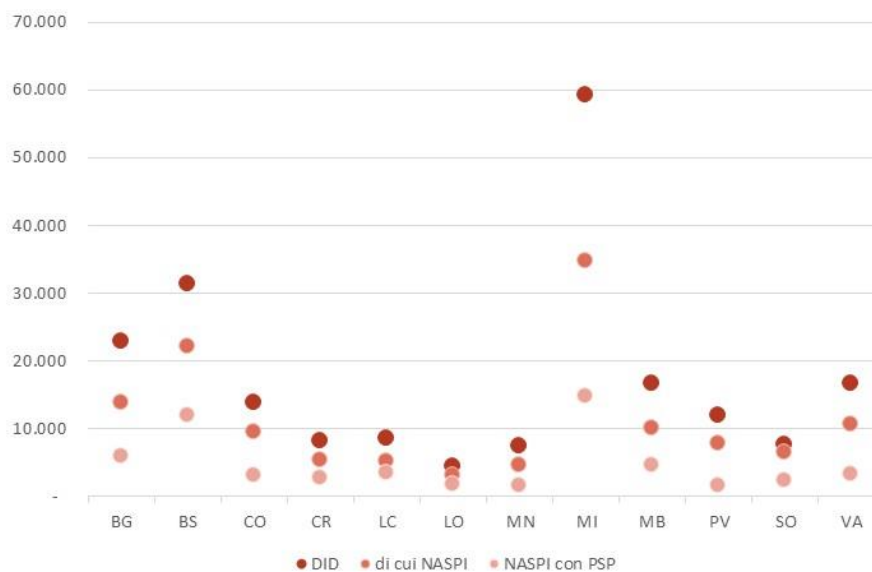
Fonte: dgr n. XI/6424/2022

Rispetto a questo target sono disponibili i dati per ognuno degli attuali 64 CPI della Lombardia⁷, per gli anni 2019, 2020 e 2021 che sono stati aggregati ottenendo valori su base provinciale. Il grafico successivo rappresenta dunque per ogni provincia gli utenti come numero di DID rilasciate, il sottogruppo degli utenti beneficiari di NASPI e per essi i PSP stipulati. In alcuni casi questi due valori si avvicinano mentre in altri la distanza è maggiore, indicando un divario più ampio fra utenti da prendere in carico e utenti serviti che aiuta a capire quali territori sono più in difficoltà.

⁶ Dgr n. XI/854/2018, come previsto dalla l.r. 9/2018.

⁷ Recente è l'Istituzione del CPI di Codogno (LO) e dello sportello di Sant'Angelo Lodigiano - CPI di Lodi (dgr n. XI/4156 del 30/12/2020).

DID rilasciate, percettori di NASPI, PSP sottoscritti con i percettori di NASPI, totali provinciali, 2021



Fonte: dgr n. XI/6424/2022

UTENTI CON REDDITO DI CITTADINANZA L'introduzione del RdC, che i cittadini hanno potuto richiedere da marzo 2019 (D.L. 4/2019), ha rappresentato un **ulteriore banco di prova per l'attività dei CPI** di fronte all'arrivo di flussi di utenza man mano più consistenti. In Lombardia a pochi mesi dall'introduzione della misura risultavano beneficiari del RdC l'1,7% dei nuclei familiari residenti (59 mila persone). Solo una parte con obbligo di attivazione in percorsi di inclusione sociale (il 52%) indirizzato ai servizi sociali o di inserimento lavorativo (il 40%) indirizzato ai Centri per l'Impiego⁸ nel caso in cui almeno un componente del nucleo familiare è considerato attivabile per la ricerca di un lavoro. La domanda di RdC equivale infatti a una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e il sostegno economico, come per la NASPI, è concesso a condizione della partecipazione ad un percorso di inserimento lavorativo in cui i beneficiari si impegnano, sottoscrivendo un Patto per il lavoro presso un CPI (analogo al PSP). INPS notifica alle Regioni e ai CPI le domande di RdC accolte e i beneficiari da convocare per valutare l'effettiva capacità di queste persone di sostenere tali percorsi, piuttosto che per rilevare eventuali impedimenti (es. nel caso di soggetti in formazione, con carichi di cura, già occupati) o l'opportunità di un rinvio ai servizi sociali. I casi di maggiore fragilità sono indirizzati ai servizi sociali del territorio per concordare impegni di attivazione meno gravosi (Patto per l'inclusione sociale) ed eventualmente per aderire ad un Progetto Utile alla Collettività, dove attivato⁹.

La platea dei beneficiari del RdC si è col tempo ulteriormente allargata, intensificando la pressione sui CPI chiamati a ricevere e supportare anche questo target di utenza, caratterizzata da bassi livelli di occupabilità, che necessita di interventi per il reinserimento più intensivi e di un raccordo con i Comuni e i servizi sociali territoriali.

⁸ Monitoraggio Primo semestre di attuazione, MLPS, www.lavoro.gov.it/redditicittadinanza/Monitoraggio/Documents/Lombardia.pdf

⁹ I beneficiari di RdC possono svolgere PUC nel comune di residenza per almeno 8 ore settimanali a titolo di condizionalità, prevista in alternativa alle offerte d'impiego. L'avvio dello strumento anche in Lombardia ha subito ritardi. Polis, 2022..

Percettori del Reddito di Cittadinanza nei CPI aggregati per provincia, nel 2019 e 2020

Provincia/CMM	RdC 2019	RdC 2020	aumento %
Bergamo	4.037	5.965	47,8%
Brescia	5.353	8.357	56,1%
Como	1.550	2.362	52,4%
Cremona	1.583	2.412	52,4%
Lecco	930	1.242	33,5%
Lodi	893	1.518	70,0%
Mantova	1.913	3.123	63,3%
Milano	15.877	30.587	92,6%
Monza Brianza	2.700	4.356	61,3%
Pavia	3.572	5.715	60,0%
Sondrio	462	694	50,2%
Varese	3.478	5.806	66,9%
Totale	42.348	72.137	70,3%

Fonte: dgr n. XI/6424/2022. I dati sono disponibili per singolo CPI

A febbraio 2022 oltre 144 mila i beneficiari del RdC indirizzati ai CPI per sottoscrivere un PSP; di questi circa 98.000 risultavano ancora da convocare o ricontattare perché irraggiungibili. Fra i soggetti convocati e che si erano presentati al CPI il 75% ha sottoscritto un PSP (circa 45 mila su 60 mila)¹⁰.

5. Un piano straordinario per potenziare i CPI

Con l'adozione del RdC viene promosso a livello nazionale un ulteriore rafforzamento dei CPI, tramite un piano di assunzioni di natura stabile e dal **valore strategico**, successivamente entrato a far parte del PNNR (Missione 5). Il "Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche del lavoro"¹¹, individua i fabbisogni di risorse umane per ciascuna Regione, che potrà assumere personale a tempo indeterminato e stabilizzare gli operatori del piano precedente, oltre all'ingaggio dei cosiddetti navigator dedicati a supportare i beneficiari del RdC (alla Lombardia sono stati assegnati 329 navigator¹²). Le assunzioni sono finanziate con risorse ministeriali, per la Lombardia 55 milioni di euro annui a decorrere dal 2020 e corrispondenti a un massimo di 1.378 unità di personale a tempo pieno. Il piano rilancia anche un'altra priorità già individuata dalla Giunta regionale, quella di adeguare i CPI dal punto di vista strutturale, con un ingente trasferimento di risorse pari a 109 milioni in due anni. Grazie a questa dotazione **Regione Lombardia ha adottato un proprio programma pluriennale d'intervento**¹³ sulle aree di maggiore debolezza dei CPI¹⁴ per assorbire il flusso di utenza, garantire servizi omogenei e il rispetto dei LEP. Tra gli obiettivi del piano ci sono anche sviluppare il sistema informativo SIUL, implementare un sistema di monitoraggio e valutazione delle attività e dei risultati.

LE PREVISIONI DEL PIANO La maggior parte delle risorse (80%) è riservata agli **investimenti per interventi strutturali e infrastrutturali**. Circa 88 milioni di euro allocati per l'adeguamento delle sedi dei CPI, con interventi straordinari di manutenzione o acquisizione di nuove sedi, per la strumentazione e per lo sviluppo dei sistemi informativi (12,3 milioni)¹⁵. Le Province/CMM dovranno predisporre una propria programmazione di interventi, coerenti con gli obiettivi stabiliti da Regione. Alla Giunta regionale spettano invece l'organizzazione della formazione e l'aggiornamento per gli operatori, l'organizzazione dei concorsi per le nuove assunzioni, lo sviluppo e la manutenzione dei

¹⁰ Dgr n. XI/6427/2022.

¹¹ Il piano è stato approvato in Conferenza Stato-Regioni il 17/4/2019 e adottato con DM 74/2019 che ripartisce le risorse alle Regioni.

¹² Il bando per la selezione è stato pubblicato il 18/4/2109; prevede incarichi di collaborazione di 3 anni da parte di ANPAL Servizi spa.

¹³ Dgr n. XI/2389/2019 approva una prima versione, aggiornata con dgr n. XI/3837/2020 per tenere conto delle regole di spesa precisate dal DM 59/2020, che stanziava anche risorse ulteriori per personale temporaneo.

¹⁴ Il piano di Regione ha tenuto conto anche delle osservazioni della sezione regionale della Corte dei Conti a seguito di una indagine di controllo sulla gestione dei CPI che aveva individuato alcuni ambiti di miglioramento (Delibera 276/2019 e Delibera 55/2020).

¹⁵ Fra le altre voci di spesa l'attuazione del piano, la formazione degli operatori (5%), l'Osservatorio regionale del MDL, la comunicazione.

sistemi informativi. La ripartizione delle risorse fra province (in tabella) tiene conto per una quota parte (50%) anche del carico di lavoro (approssimato dal numero di DID registrate).

Riparto delle risorse del Piano di potenziamento regionale per la parte infrastrutturale

2019	2020	Totale		2019	2020	Totale
5.011.000	3.992.000	9.003.000	Mantova	3.164.000	2.421.000	5.585.000
5.730.000	4.581.000	10.311.000	Milano	9.791.000	7.721.000	17.512.000
3.481.000	2.814.000	6.295.000	Monza	3.921.000	3.010.000	6.931.000
3.034.000	2.421.000	5.455.000	Pavia	3.440.000	2.618.000	6.058.000
2.882.000	2.225.000	5.107.000	Sondrio	2.835.000	2.225.000	5.060.000
2.591.000	2.029.000	4.620.000	Varese	4.165.000	3.207.000	7.372.000
			Regione	10.000.000	10.000.000	
			Totale Piano			109.309.000

Fonte: dgr n. XI/3837/2020

Nella maggior parte dei territori la **carenza di personale è una delle principali criticità**, tale da rendere difficile garantire il corretto funzionamento degli uffici e l'erogazione dei servizi. In attesa del completamento delle procedure del concorso si ricorre a personale temporaneo (disponibili risorse per 7,7 milioni). **Le posizioni messe a concorso sono 1.337** e comprendono sia posizioni a tempo determinato (206 operatori da stabilizzare nel 2021) che a tempo indeterminato (1.172). Per queste vengono individuati 4 profili professionali, con diversi livelli di qualifica, che ciascuna amministrazione provinciale deve istituire (operatore del mercato del lavoro, tecnico informatico, specialista in mercato e servizi per il lavoro e specialista informatico statistico). La selezione del nuovo personale, per razionalizzare la spesa e allineare i tempi delle assunzioni, è avvenuta su base regionale¹⁶ con concorsi distinti per profilo (i bandi sono stati pubblicati ad agosto 2020), ad esito dei quali i vincitori, in ordine di graduatoria, hanno scelto la sede di preferenza fra quelle disponibili e sono stati assunti dalle singole amministrazioni provinciali. Una parte residuale (40) dei posti in alcune Province è stata da coperta da personale già in organico attraverso progressioni di carriera, con cui si attribuisce ai dipendenti un livello di qualifica più elevato per il riconoscimento della crescita professionale.

Assunzioni di personale previste dal Piano per ogni provincia e profilo professionale

	Operatore del mercato del lavoro cat. C1	Tecnico informatico cat. C1	Specialista in mercato e servizi per il lavoro cat. D1	Specialista informatico statistico cat. D1	Totale
BERGAMO	113	2	33	1	149
BRESCIA	143	3	35	2	183
COMO	57	4	25	1	87
CREMONA	35	5	31	3	74
LECCO	49	2	12	1	64
LODI	44	2	14	1	61
MANTOVA	48	3	32	1	84
MILANO	195	18	72	7	292
MONZA BRIANZA	57	9	35	8	109
PAVIA	82	4	5	2	93
SONDRIO	10	1	8	1	20
VARESE	71	1	41	1	114
REGIONE LOMBARDIA	7	0	0	0	7
Totale	911	54	343	29	1.337

Fonte: dgr n. XI/3837/2020 *I posti a concorso sono parzialmente variati per Op. del MDL (887) e Specialista MDL (331) (dgr n. XI/5101/2021)

A CHE PUNTO E' IL PIANO? Riguardo al personale, le prime assunzioni sono avvenute nel 2021 e sono procedute man mano che i vincitori di concorso venivano inseriti nella sede prescelta. Tre dei quattro concorsi regionali, per operatore del mercato del lavoro, tecnico informatico e specialista informatico statistico, sono conclusi mentre è ancora in corso lo scorrimento delle graduatorie per gli specialisti del mercato e dei servizi per il lavoro. Grazie

¹⁶ L'intesa con le Province e la Città metropolitana di Milano è sancita con dgr n. XI/3319/2020.

a questi inserimenti le posizioni coperte nei CPI sono 832, rispetto alle oltre 1.300 previste dal piano. Vari fattori inattesi hanno determinato questo esito: ad esempio rinunce al momento dell'assunzione, candidati partecipanti a più selezioni e collocati in più graduatorie, l'esaurimento di graduatorie prima di poter coprire tutti i posti.

Piano di potenziamento, assunzioni e posizioni ancora da coprire (a giugno 2022)

	Assunti o in attesa di assunzione*	Posizioni ancora da coprire
Operatore del mercato del lavoro (cat. C1)	514	265
Tecnico informatico (cat. C1)	37	26
Specialista del mercato e dei servizi per il lavoro (cat. D1)	264	126
Specialista informatico statistico (cat. D1)	17	12
Totale	832	429

Fonte: dgr n. XI/6765/2022

Le posizioni non coperte si distribuiscono in maniera disomogenea fra le province e le sedi dei CPI, penalizzando i territori meno attrattivi. Il piano di potenziamento lo scorso mese di luglio è stato di conseguenza aggiornato: restano sostanzialmente confermati gli obiettivi e la programmazione delle risorse mentre per completare il piano di assunzioni nel 2023 sono stati previsti concorsi pubblici banditi su base provinciale (e nuove progressioni di carriera), con la possibilità di rimodulare le unità di personale per profilo assegnate a ogni ente o di bilanciare diversamente fra territori gli inserimenti programmati, fermo restando il numero massimo di assunzioni finanziate per la regione dal MLPS.¹⁷ L'aggiornamento mette anche in evidenza nuove necessità legate alle risorse umane dei CPI: (1) prevedere figure dirigenziali e di coordinamento considerato l'ampliamento degli organici; (2) aggiornare le competenze dei profili professionali da reclutare, (3) incrementare il personale assegnato a Regione per le funzioni di coordinamento.

LA SITUAZIONE DEL PERSONALE La tabella seguente mostra un primo e parziale esito dei nuovi inserimenti: nonostante il turn over porti a una progressiva diminuzione del numero di operatori (-23% dal 2018) già alla fine del 2021 il personale in servizio era complessivamente aumentato (+ 45%).

Personale impiegato nei servizi per l'impiego al 31/12/2021

Provincia	N CPI	Personale dipendente a fine 2018	Personale AFOL 2018	Personale dipendente a fine 2021	Personale AFOL 2021	Personale assunto grazie al Piano *	Totale 2021
BG	10	62		54		26	80
BS	8	83		60		62	122
CO	5	30		18		46	64
CR	4	52		40		40	80
LC	2	26		22		40	62
LO	2	13		18		0	18
MN	5	28		25		24	49
MI	9	93	188	56	108	178	342
MB	4	11	42	10	32	50	92
PV	3	29		21		4	25
SO	5	15		15		4	19
VA	7	61		49		66	115
Totale	64	503	230	388	140	540	1.068
		733		528		540	1.068

Fonte: dgr n. XI/6765/2022 - *Altre 4 unità sono state assegnate a Regione Lombardia

ALTRI OBIETTIVI DEL PIANO Nel 2020 è stata avviata una iniziativa di **formazione** a cura di Formez e da poco conclusa per il personale già assunto (Piano di coaching). Anche i neoassunti più recentemente sono stati coinvolti in una iniziativa di formazione volta a renderli immediatamente operativi nell'erogazione delle misure previste dal programma GOL. Altre attività formative sono in via di pianificazione, tenendo conto delle competenze dei neoassunti e delle esigenze nel frattempo emerse.

¹⁷ Dgr n. XI/6765 del 25/7/2022.

Il sistema informativo unitario del lavoro (SIUL), che oggi costituisce l'architrave delle politiche attive in Regione, è stato sviluppato nel tempo introducendo nuove funzionalità e ampliando i flussi informativi che gestisce.

La realizzazione da parte di ANPAL del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro a livello nazionale ha accelerato la spinta a un progressivo e graduale abbandono dei 12 sistemi provinciali SINTESI (in uso nei CPI dai primi anni 2000), connessi con ANPAL ma fra loro indipendenti, con i quali venivano gestite SAP e COB. Con il sistema unico regionale SIUL ogni CPI è stato messo in grado di consultare e verificare istantaneamente informazioni nel fascicolo del lavoratore, comprese le politiche attive in corso, anche se registrate in un altro CPI e di operare con modalità comuni che dovrebbero consentire una maggiore uniformità nei procedimenti e la possibilità di effettuare monitoraggi dell'attività svolta e dell'utenza. Lo stesso sistema informativo consente anche di gestire i PSP e le condizionalità dei percettori di sostegni al reddito. Il flusso informativo che riguarda i percettori di RdC ad esempio è stato integrato nel SIUL e consente a ciascun CPI di verificare la condizione occupazionale del soggetto, gestire le convocazioni e, grazie alla cooperazione applicativa con INPS, incrociare dati e informazioni sulle prestazioni sociali. L'attività di sviluppo e manutenzione dei sistemi informativi da parte della Direzione Generale Formazione Lavoro continua; fra le innovazioni in programma per il prossimo anno la migrazione sul sistema unico regionale anche della gestione del collocamento mirato, che ancora oggi si avvale dei sistemi SINTESI. Ad oggi non sempre la dotazione strumentale e le piattaforme applicative a livello locale riescono a supportare adeguatamente il sistema informativo e a garantirne una funzionalità ottimale. Riguardo agli interventi infrastrutturali supportati dal piano di potenziamento pluriennale è in corso un monitoraggio dal quale **ci si aspetta di verificare gli avanzamenti sul piano della spesa programmata dalle singole amministrazioni** provinciali e della CMM. Per il monitoraggio dell'attività dei CPI la Direzione Generale sta predisponendo sistemi di rilevazione attraverso il SIUL delle diverse misure e servizi erogati successivamente al PSP¹⁸. Un apposito tavolo di lavoro con le Province e CMM è stato costituito per **concordare indicatori condivisi e univoci dell'attività dei CPI** che consentano anche di dare indicazioni sull'assetto organizzativo ottimale dei CPI.

6. Il Programma GOL: nuovi obiettivi per i CPI

Il Programma nazionale Garanzia di Occupabilità dei lavoratori (GOL) rappresenta **una ulteriore sfida per il sistema delle politiche attive per il lavoro in regione** dal valore strategico. Ha come obiettivo quello di contrastare la disoccupazione attraverso l'adeguamento delle competenze: punta a fornire ai disoccupati, soprattutto i più distanti dal mercato del lavoro, opportunità di aggiornamento o riqualificazione (reskilling, upskilling) per il reinserimento lavorativo. La Lombardia ha approvato il proprio piano per l'attuazione di GOL che può contare su **consistenti risorse** da parte dello Stato, 108 milioni di euro, per raggiungere solo nel primo anno 69 mila persone.¹⁹ A partire dai beneficiari di ammortizzatori sociali o di RdC per i quali è prevista una condizionalità e dai lavoratori con minori probabilità di occupazione, come quelli inseriti in progetti di inclusione sociale, donne, over 55, disoccupati di lunga durata.²⁰ Per conseguire l'obiettivo a ciascun CPI è stato assegnato un target minimo di disoccupati da prendere in carico (circa il 20% dei PSP sottoscritti nell'ultimo triennio) oltre a target specifici riferiti alle categorie più svantaggiate. La strategia prevede di attribuire un **ruolo nuovo di coordinamento e supervisione ai CPI**²¹ rispetto agli operatori accreditati (al lavoro e alla formazione) per rendere più stringenti le collaborazioni e qualificare maggiormente le reti con i privati. Ad esempio i CPI nell'ambito degli accordi di partenariato potranno assegnare quote di utenza a ciascun operatore per garantire l'offerta di servizi e verificare la corretta presa in carico. Gli operatori in partenariato dovranno invece dichiarare anticipatamente che tipo di partecipazione e apporto possono assicurare

¹⁸ Ad oggi sono disponibili dati sulle DUL attivate.

¹⁹ L'avviso pubblico per la I fase del programma è stato pubblicato a maggio (dduo 7480). A metà settembre il numero delle persone entrate in contatto con i CPI o con le agenzie del privato accreditato erano 40.320. Di cui 39.364 prese in carico ed avviate ad uno dei tre percorsi previsti, che rappresentano il 57% circa del target previsto per il 2022 (fonte ANPAL).

²⁰ Nella I fase di GOL alcune categorie possono beneficiare di altre politiche attive (Garanzia Giovani, DUL, Azioni di rete per il lavoro).

²¹ La l.r. 9/2018 è stata appositamente modificata (l.r. 8/2022) per riconoscere tali soluzioni.

alle attività dei CPI, di presa in carico, assessment, sottoscrizione PSP ed erogazione dei servizi per l'utenza con bisogni complessi. Questa prospettiva **rende dunque il piano di rafforzamento dei CPI cruciale**.

Per il raggiungimento degli obiettivi di GOL Regione intende:

- qualificare le reti a seconda dei bisogni locali, coinvolgendo anche enti locali, del terzo settore, patronati
- ampliare le reti dei CPI e operatori accreditati con punti informativi e di primo contatto per garantire maggior prossimità dei servizi all'utenza e facilitarne l'ingaggio, utilizzando anche spazi inconsueti
- semplificare l'accesso e la fruizione dei servizi per il lavoro con modalità digitali, per erogare servizi a distanza
- consolidare la collaborazione dei CPI con i Comuni per la gestione dell'utenza più fragile (ad esempio Progetti utili alla collettività) e con i servizi sociosanitari.

7. Questioni di policy e piste di lavoro

Le informazioni contenute in questa Nota sono tratte principalmente da atti amministrativi e da colloqui con i responsabili della Direzione Formazione e Lavoro a cui fa capo l'attuazione della legge regionale 9/2018. Riguardano il periodo trascorso dall'approvazione della legge fino ad oggi, in cui il sistema delle politiche attive per il lavoro e di conseguenza l'attività dei CPI sono stati investiti da profondi cambiamenti, non ancora assestati nella prospettiva dell'attuazione del programma GOL. Lo stesso programma che punta a potenziare i CPI è tutt'ora in corso.

Molti aspetti qui sinteticamente descritti e documentati possono essere approfonditi, con analisi e apposite rilevazioni di dati e informazioni che il Consiglio regionale può promuovere tramite **missioni valutative**, in collaborazione con la Giunta regionale, per capire ad esempio

- se a seguito delle misure di potenziamento le risorse umane e la dotazione strumentale di cui dispongono i CPI sono adeguate per erogare le politiche attive e quali difficoltà permangono
- se il modello che la legge regionale 9/2018 ha individuato, che delega alle Province la competenza sui CPI, si è rivelato adeguato a garantire livelli omogenei di prestazioni e servizi su tutto il territorio regionale
- se l'attività e i servizi resi dai CPI contribuiscono efficacemente al reinserimento lavorativo degli utenti e a ridurre la disoccupazione, in particolare di lunga durata, fra i giovani e le donne.

Con questo spirito la missione valutativa potrebbe dare un ulteriore contributo alla creazione di Valore Pubblico sul piano della valutazione dei risultati di leggi e politiche che lo stesso Consiglio promuove e indirizza.

La Nota informativa è stata realizzata dall'**Ufficio Studi, Analisi Leggi e Politiche regionali**: Elvira Carola (supervisione), Michela Rocca (analisi e redazione), Daniela Carnelli (editing). Hanno collaborato inoltre Valentina Colangelo e Enrico Stroppa nell'ambito del tirocinio svolto presso il Consiglio regionale.

Si ringrazia per la collaborazione Angela Antonicelli, Carlo Bianchessi, Margherita Corrias, Bruno Mercurio della Direzione Generale Formazione e Lavoro di Regione Lombardia.

Il documento è disponibile sul sito del Consiglio regionale all'indirizzo www.consiglio.regione.lombardia.it e in [OpenLeggi Lombardia](#)

Pubblicazione non periodica. Distribuzione gratuita. Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento può essere pubblicato senza citarne la fonte.