

Dal Sistema delle comunicazioni obbligatorie alla Rete dei servizi per il lavoro: bilancio e prospettive in un'ottica di *governance* del mercato del lavoro

di *Gianluca Meloni*

Introduzione

Nel gennaio del 2008 ha preso avvio il “Servizio informatico comunicazioni obbligatorie”, sulla base della regolamentazione organica introdotta dal decreto interministeriale approvato il 30 ottobre 2007 (in *GU*, 27 dicembre 2007, n. 299) da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, nel quale sono definiti «gli standard e le regole per la trasmissione informatica delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti, al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del Sistema Informativo Lavoro su tutto il territorio nazionale» (art. 2).

L'obbligo di trasmissione dei dati esclusivamente per via telematica ha preso avvio l'1 marzo 2008, attraverso un sistema fondato sulla cooperazione applicativa e costituito da una rete di nodi regionali, tra di loro interconnessi mediante un nodo centrale di coordinamento; i nodi regionali sono stati realizzati dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e di Bolzano – secondo gli standard tecnologici definiti dal decreto – mentre il nodo di coordinamento è garantito dal Ministero del lavoro

e della previdenza sociale.

Dall'osservazione del sistema, si possono individuare come principali caratteristiche dello stesso i seguenti elementi:

- *comunicazione unificata*: sono stati introdotti modelli di comunicazione che consentono alle Pubbliche Amministrazioni interessate di ricevere le informazioni necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali;
- *pluriefficacia*: la comunicazione effettuata ai servizi regionali è valida anche ai fini degli obblighi esistenti nei confronti degli enti assistenziali, previdenziali e, in caso di assunzione di lavoratori stranieri, degli Uffici Territoriali di Governo;
- *accentramento*: i soggetti abilitati hanno la facoltà di accentrare la comunicazione in un solo servizio regionale coincidente con il luogo ove svolgono la loro attività prevalente: con una delle sedi di lavoro, per le imprese; con il luogo di iscrizione all'ordine professionale, per i consulenti.

Finalità del Sistema C.O.

Alla realizzazione del Sistema C.O. il legislatore ha collegato una serie di finalità, alcune misurabili

fin dai mesi successivi all'avvio del sistema – alle quali sono stati affiancati strumenti e disposizioni cogenti – altre aventi un carattere strategico e programmatico.

I *principali* obiettivi posti dal legislatore al momento dell'approvazione della norma erano:

- la *semplificazione amministrativa* derivante dall'invio on-line delle comunicazioni e dalla pluriefficacia;
- l'*omogeneità delle informazioni*, da conseguire attraverso la definizione e l'applicazione degli *standard di classificazione*;
- il *monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro*, che avrebbe dovuto consentire ai decisori politici una conoscenza approfondita dello stesso, con la conseguente possibilità – sulla base di tali informazioni – di valutare le politiche nazionali in materia di lavoro e di programmare interventi più efficaci in termini di sgravi e di sostegno a categorie più deboli;
- il *rafforzamento della lotta al lavoro nero e irregolare*, in particolare attraverso la possibilità data agli ispettori del lavoro di usufruire già dal giorno precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro delle informazioni utili a individuare con precisione se le aziende eludono informazioni che possono significare utilizzo irregolare di lavoratori;
- assicurare *l'unitarietà e l'omogeneità del Sistema Informativo Lavoro*.

Esiste inoltre una ulteriore finalità programmatica, la realizzazione della *Rete dei servizi per il lavoro*, per il raggiungimento della quale il progetto del sistema C.O. costituisce uno degli elementi fondamentali, essendo stato indicato dal Ministero del lavoro quale «dorsale della Rete dei servizi per il Lavoro».

Nella realizzazione del Sistema C.O. si è scelto – sia in virtù dei vincoli normativi esistenti, sia quale opzione politica – di preservare l'autonomia organizzativa e gestionale dei SIL regionali, coerentemente con la “struttura federata” che è alla base del governo dei servizi pubblici per l'impiego in Italia. Tale opzione strategica e organizzativa si è manifestata nella sua forma più accentuata nella realizzazione dei sistemi tecnologici per la gestione del mercato del lavoro, dal SIL alla Borsa Continua Nazionale del Lavoro, fino alle Comunicazioni Obbligatorie.

In tale contesto, la realizzazione del Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie è stato considerato dal legislatore quale elemento fondamentale della pro-

gressiva informatizzazione del mercato del lavoro, nell'ottica di realizzazione di un unico Sistema Informativo Lavoro omogeneo su tutto il territorio nazionale: in tale contesto è stata attribuita una funzione fondamentale alla definizione degli standard e delle regole per l'effettuazione delle comunicazioni. A tale proposito giova sottolineare che il 30 ottobre 2007 – contestualmente al decreto relativo al Servizio informatico C.O. – sono stati approvati altri due decreti:

- il decreto interministeriale sugli standard tecnici della scheda anagrafico – professionale, il quale costringe tutti i servizi regionali per il lavoro a uniformare l'anagrafe provinciale del lavoro in maniera da “certificare” alcune informazioni relative allo stato di disoccupazione in essa contenute. Sostanzialmente la scheda anagrafico – professionale sostituisce il libretto di lavoro e dovrebbe costituire la base dati del SIL;
- il decreto interministeriale sugli standard tecnici della Borsa Continua Nazionale del Lavoro, il quale uniforma le informazioni necessarie per garantire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro a quelle inserite nell'anagrafe provinciale.

Bilancio e prospettive future

Il Sistema Informativo C.O. – ad oltre un anno dal suo avvio – ha fornito prova di essere un efficace strumento di semplificazione amministrativa, contribuendo a ridurre gli adempimenti burocratici cui i datori di lavoro erano tenuti e consentendo un risparmio di tempo e di costi. Dall'11 gennaio 2008 al 28 febbraio 2009 il sistema ha gestito oltre 23,5 milioni di comunicazioni; il Ministero del lavoro ha calcolato una diminuzione degli oneri amministrativi per le aziende stimabile in un 70%, pari – complessivamente – a circa mezzo punto del PIL.

Il monitoraggio del mercato del lavoro nazionale

I risultati sopra indicati sono stati raggiunti attraverso la standardizzazione dei modelli e delle procedure; tale elemento costituisce una base solida anche al fine del monitoraggio del mercato del lavoro nazionale, rendendo possibile la disponibilità “in tempo reale” di una serie di informazioni dettagliate.

Attualmente nessun soggetto è in grado di conoscere e di “governare” da solo il mercato del lavoro,

né di conseguenza di elaborare efficaci strategie per l'occupazione. Queste sono possibili soltanto se una pluralità di soggetti decidono di condividere le informazioni disponibili e di operare al livello di qualità e complessità che la realtà richiede.

Le condizioni principali per la realizzazione di questo obiettivo si collocano principalmente su due piani.

Il primo è quello della capacità dei soggetti stessi di produrre e condividere le informazioni. Istituzioni locali, associazioni di rappresentanza sociale o politica, agenzie private e pubbliche che operano sul terreno delle risorse umane, professionisti ed esperti possono ambire ad una qualche forma di "strategia per l'innovazione e il lavoro" se la comunità, oltre a condividere un insieme di valori di riferimento (orientamento alla qualità, valorizzazione delle persone, ecc.), è in grado poi di adottare operativamente strumenti adeguati, tra i quali si colloca l'insieme delle informazioni sul mercato del lavoro.

Un secondo piano è quello della strumentazione, in particolare del supporto informatico. La comunità deve condividere strumenti di analisi, di monitoraggio e lettura della realtà e in particolare delle risorse umane. Sistemi di classificazione condivisi, sistemi di rilevazione, repertori di figure e competenze, sistemi di rilevazione dei bisogni e di proiezione degli scenari evolutivi: un mercato del lavoro complesso e in continua evoluzione richiede strumentazioni complesse e condivise.

La finalità di un continuo ed efficace monitoraggio del mercato del lavoro non è soltanto la conoscenza delle caratteristiche dello stesso, della sua struttura e delle dinamiche presenti; le informazioni e i dati raccolti ed analizzati possono essere uno strumento solido di supporto allo sviluppo dei Servizi Pubblici per l'Impiego secondo una logica di *Welfare to Work*, divenendo quindi la fonte informativa principale per la progettazione delle politiche attive del lavoro.

Tuttavia si è ancora lontani dall'obiettivo – indicato a suo tempo dal Ministro del lavoro Damiano – di una «capillare conoscenza del mercato del lavoro» (in *Il Sole 24 Ore*, 14 gennaio 2007, suppl. *Rapporti & Società*): l'enorme mole di dati che affluiscono nel Sistema rappresentano una utile fonte dal punto di vista quantitativo, ma non sono ancora pienamente utilizzabili dal punto di vista qualitativo.

A tale fine è necessario agire in un'ottica di rete,

integrando i dati provenienti dai SPI, dall'INPS, dall'INAIL con banche date non tradizionalmente utilizzate nell'analisi del mercato del lavoro: il riferimento è alle informazioni provenienti dai servizi sociali, dal mondo universitario, dalle scuole e dagli enti di formazione.

Gli strumenti individuati per il monitoraggio al momento dell'avvio del Sistema C.O. – *contatore, cruscotto, analisi dei dati* – non sono stati completamente realizzati.

In particolare non è ancora stato realizzato il *Cruscotto informativo* previsto a suo tempo dal Ministero del lavoro, il quale avrebbe dovuto raccogliere e rendere disponibili informazioni riguardanti:

- le caratteristiche quantitative e qualitative dei lavoratori (fascia d'età, titolo di studio, provenienza territoriale, qualifica professionale, ecc.);
- le aziende, pubbliche o private, che assumono o licenziano (per dislocazione territoriale, per settore economico, ecc.);
- i rapporti di lavoro instaurati, trasformati o cessati (per tipologia di contratto, di orario di lavoro, di durata, per retribuzione concessa, ecc.).

Conseguentemente non è ancora possibile l'analisi dei dati e il monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro nazionale secondo l'ottica definita dal legislatore, ossia quale strumento necessario per consentire ai decisori politici una conoscenza approfondita del mercato del lavoro, e di conseguenza di valutare le politiche nazionali in materia di lavoro.

La lotta al lavoro nero e irregolare

L'obiettivo strategico di rafforzare la lotta al lavoro nero e irregolare appare anche esso solo parzialmente raggiunto. Gli ispettori del lavoro possono usufruire dal giorno precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro delle informazioni utili ad individuare con precisione se le aziende eludono informazioni che possono significare utilizzo irregolare di lavoratori, ma siamo di fronte senza dubbio ad un aspetto marginale: alla possibilità cioè di intervenire su aziende che sono solo parzialmente irregolari. Il problema più rilevante è invece relativo alle aziende colpevoli di gravi irregolarità, ossia che non effettuano le comunicazioni di assunzione previste dalla norma.

La via maestra per la lotta al lavoro irregolare – come dimostrano alcune esperienze presenti sul territorio nazionale – passa per l'integrazione dei

dati dei diversi enti che hanno competenze a livello di controllo della regolarità del lavoro (Centri per l'impiego Provinciali, INAIL, Direzioni Provinciali del Lavoro, Casse Edili), per analizzarli e realizzare azioni preventive a contrasto del lavoro irregolare ed a supporto delle azioni di controllo.

Anche in materia di lavoro irregolare gli obiettivi posti dal legislatore appaiono, quindi, raggiunti solo parzialmente.

Gli standard di classificazione

Un altro elemento fondamentale del Servizio C.O. indicato dall'allora Ministro del lavoro, Cesare Damiano, era l'aver «costruito un linguaggio condiviso fra i portatori di interesse comune» (in *Il Sole 24 Ore*, cit.). Effettivamente con il Sistema C.O. è stato raggiunto in parte questo obiettivo, ossia la definizione di standard di classificazione efficaci: tale percorso non è però ancora completo e richiede alcuni interventi correttivi.

L'utilizzo degli strumenti tecnologici nella gestione del mercato del lavoro ha la finalità prioritaria di migliorare i servizi offerti ai lavoratori e alle aziende, attraverso una più veloce ed efficace gestione delle informazioni. Tale obiettivo diviene sempre più ambizioso, a causa della crescente complessità del mercato del lavoro, dovuta ad una molteplicità di fattori tra i quali occorre sottolineare:

- la presenza, nel mercato del lavoro, di operatori pubblici e privati posti su un piano "quasi" paritario;
- la molteplicità delle forme contrattuali rispetto al passato;
- la necessità di gestire informazioni relative ad una forza lavoro la cui composizione è assai più complessa rispetto al passato;
- l'inadeguatezza dei linguaggi utilizzati nei sistemi pubblici al fine di un'efficace comunicazione con le aziende e gli operatori del mercato del lavoro.

È in quest'ultimo ambito che si inserisce la problematica degli *standard di classificazione*, essendo essi stessi "espressioni riconosciute", necessarie per comunicare informazioni utili.

La necessità di gestire, condividere e comunicare informazioni nell'ambito del mercato del lavoro è stata affrontata negli ultimi anni attraverso la progettazione di strumenti tecnologici orientati principalmente a "mettere in rete" i servizi pubblici (i sistemi informativi del lavoro). Successivamente

sono stati realizzati strumenti in grado di integrare le funzioni svolte dai SIL, ossia un sistema telematico per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro (la Borsa Nazionale del Lavoro), e il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie.

La gestione degli standard di classificazione ha incontrato, però un limite quasi invalicabile – nell'ambito dei progetti e delle soluzioni sopra indicati – *nella definizione univoca delle qualifiche professionali e dei profili professionali* a queste collegate: a tale proposito, anche nella realizzazione del Sistema C.O. non sono stati raggiunti pienamente gli obiettivi posti a suo tempo dalla normativa.

Si tratta di una problematica che dipende principalmente dalla crescente numerosità delle figure professionali presenti nel mercato del lavoro e dalla mutevolezza delle definizioni utilizzate nei differenti ambiti produttivi e professionali; a ciò si aggiungono le differenze legate al contesto territoriale.

Gli standard utilizzati per classificare le figure professionali e i profili professionali utilizzati nel sistema pubblico sono pienamente corrispondenti alla reale geografia delle professioni, ma spesso si tratta di un linguaggio non riconosciuto e compreso dalle aziende, dai lavoratori e dagli operatori. D'altra parte non esistono, nel mercato del lavoro, classificazioni univoche delle professioni, bensì, come precedentemente detto, esistono una molteplicità di linguaggi che si sovrappongono e si intrecciano.

È evidente la necessità di individuare un percorso di definizione di un linguaggio condiviso, al fine del raggiungimento del massimo livello di comunicazione e di comprensione: non si tratta, però, di individuare e proporre un linguaggio univoco, bensì di consentire la traduzione e la comprensione tra i differenti linguaggi attraverso la realizzazione di strumenti metodologici e tecnologici adeguati.

Attualmente è previsto un flusso di manutenzione degli standard di classificazione finalizzato a garantire l'uniformità dell'informazione sull'intero territorio nazionale. Tale attività è gestita e coordinata con tutti i sistemi regionali definendo i periodi di validità/entrata in vigore degli aggiornamenti corrispondenti: a seguito dell'emanazione di nuove norme, di nuovi standard di catalogazione (ISTAT, ATECO, ecc.) o di segnalazioni effettuate dal Tavolo Tecnico SIL, è possibile intervenire sulle tabelle di classificazione terminologica del sistema, al verificarsi degli eventi e secondo le procedure descritte nell'Allegato D del DM del 30 ottobre

2007 relativo alla Scheda Anagrafico Professionale.

Accanto all'aggiornamento di modelli e classificazioni il Ministero del lavoro ha previsto – attraverso le attività inserite nel bando di gara sulla conduzione del Sistema C.O. (Gara per la fornitura del servizio di conduzione del Sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie, Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, 18 luglio 2008) – la realizzazione di un servizio di transcodifica, cioè di raccordo tra le vecchie e le nuove classificazioni, che il Ministero deve mettere a disposizione dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, anche al fine della gestione del “pregresso”. A tale fine è stata prevista la creazione di un *sistema di definizione delle parole chiave del mercato del lavoro* (thesaurus) che hanno in comune fra loro degli aspetti onomasiologici.

Unitarietà e omogeneità del Sistema Informativo Lavoro

Il funzionamento degli standard di classificazione è strettamente correlato ad un altro obiettivo posto a base della norma, ossia assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del Sistema Informativo Lavoro. Il raggiungimento di tale traguardo appare lontano dall'essere conseguito; ancora oggi non sono stati sviluppati “motori” capaci di interrogare i vari nodi e di rendere disponibili i servizi a tutta la rete. La stessa scheda anagrafico professionale ha valore certificativo esclusivamente per i dati del lavoratore relativi allo stato di disoccupazione ed all'iscrizione in liste o elenchi speciali.

È sempre più evidente la necessità di passare da una *logica relazionale* fondata sull'obbligo – da parte dei differenti soggetti che operano nel mercato del lavoro – di mettere a disposizione e trasferire i dati, ad una *logica organizzativa* finalizzata ad una reale integrazione informativa, a partire proprio dalla condivisione degli standard di classificazione, consentendo nello stesso tempo ai diversi attori di mantenere la propria vocazione specialistica e l'attenzione orientata al proprio ambito.

I sistemi informativi del lavoro hanno fatto la loro comparsa nel panorama legislativo nazionale con la l. n. 469/1997, attraverso la quale sono state trasferite alle regioni le funzioni e i compiti in materia di mercato del lavoro.

In particolare, l'art. 11 della l. n. 469/1997 definisce il SIL come «un insieme di strutture organizza-

tive, di risorse hardware, software e di rete, per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati alle Regioni in materia di collocamento e di politiche attive del lavoro».

Prima di allora, infatti, le banche dati utilizzate dalle Sezioni Circoscrizionali del Lavoro e del Collocamento Agricolo (S.C.I.C.A.) erano indipendenti fra loro e non costituivano un sistema integrato, ossia, come afferma la legge, «un insieme di elementi organizzati in maniera tale da formare un complesso organico».

Tuttavia, ancora oggi non è stata conseguita una piena integrazione informativa nell'ambito dei Servizi Pubblici per l'Impiego. Il problema fondamentale riguardante il Sistema Informativo del Lavoro è speculare al problema di *governance* dei servizi pubblici per il lavoro in Italia: siamo davanti ad un decentramento che si è trasformato in “policentrismo”, con una molteplicità di sistemi regionali e provinciali che normalmente dialogano fra di loro soltanto sporadicamente o sulla base di tempi e modi contrattati di volta in volta, mentre invece sarebbe necessaria una *integrazione sistemica*. Nel contesto di un mercato del lavoro che è da tempo nazionale – e tende a divenire sempre più europeo – i servizi pubblici per il lavoro sono fossilizzati in una loro dimensione provinciale, quasi proiettando l'immagine antistorica di un'Italia ottocentesca divisa in poteri locali e auto-referenziali.

In questo contesto il Sistema C.O. ha aperto una “breccia”, riuscendo a costruire un progetto ed un sistema informatico nel quale sono coinvolti differenti livelli amministrativi e politici, gli enti previdenziali ed assistenziali, gli operatori pubblici e privati. Si tratta però dell'inizio di un percorso, che può trovare compimento soltanto se si arriverà ad una reale integrazione delle banche dati dei differenti soggetti che operano nel mercato del lavoro e al loro pieno utilizzo in un governo innovativo dello stesso, attraverso la creazione di una rete di servizi e di una infrastruttura adeguata a garantire l'accesso a tutti gli attori pubblici e privati, la circolazione delle informazioni ed il monitoraggio dei fenomeni. Tali elementi sono condizione essenziale per consentire ai cittadini ed alle imprese di fruire di tutte le informazioni sul mercato del lavoro nazionale ed europeo, per promuovere e facilitare la ricerca di lavoro e l'incontro fra domanda e offerta, ed al fine di facilitare l'accesso alle opportunità che facilitano l'ingresso e la mobilità nel mercato del lavoro.

Verso la Rete dei servizi per il lavoro?

La realizzazione del Sistema Informatico C.O., estendendo il coinvolgimento ad una pluralità di soggetti sia pubblici sia privati competenti nella gestione del mercato del lavoro, ha posto nuove priorità tematiche ed operative, quali:

- la promozione e il sostegno del sistema a rete pubblico-privato e la definizione di modalità operative di concorrenza/collaborazione tra differenti soggetti;
 - la definizione ed implementazione dei sistemi di autorizzazione/accreditamento dei nuovi soggetti aventi titolo;
 - il più ampio coinvolgimento delle parti sociali nella definizione e realizzazione di importanti pezzi della riforma attraverso le modalità e gli strumenti della *governance* e dell'autonomia collettiva.
- La capacità di connettere tutti i soggetti citati e l'ampiezza e l'importanza dei dati trattati rendono il Sistema Informatico C.O. *elemento cardine* nella prospettiva della Rete dei Servizi per il Lavoro; esso va ad affiancarsi e ad integrarsi agli altri sistemi – già avviati o in fase di avvio – che rientrano nel dominio lavoro e sono finalizzati al miglioramento della circolazione delle informazioni e all'ampliamento dei servizi on-line rivolti all'utenza, nell'ottica della costruzione di un "nuovo mercato del lavoro".

La costruzione di questo "nuovo mercato del lavoro", nel quale il Ministero del lavoro e le Regioni dovrebbero svolgere le funzioni di *governance* che sono proprie secondo ruoli e responsabilità, necessita di linguaggi, strumenti, informazioni puntuali, metodologie e tecnologie d'integrazione. L'insieme di questi elementi – secondo le intenzioni del Ministero del lavoro – costituisce la base logica, tecnica, e procedurale della Rete Nazionale dei Servizi per il Lavoro, ossia l'infrastruttura tecnologica e organizzativa necessaria per lo sviluppo, il governo, la gestione, e l'analisi del mercato del lavoro in Italia. Si tratta di un sistema distribuito, non gerarchico, integrato, e unitario, in cui i sistemi informativi dei differenti attori coinvolti cooperano.

L'implementazione completa della Rete Nazionale dei Servizi per il Lavoro consentirà, nelle intenzioni del Ministero del lavoro:

- il monitoraggio costante del mercato, delle competenze, dell'offerta e della domanda di lavoro, della mobilità interna e esterna al Paese;

- il completamento dell'informatizzazione ed erogazione di servizi on-line verso cittadini e imprese;
- ottimizzerà il flusso delle informazioni attraverso l'integrazione tra servizi di diverse amministrazioni, garantendo sicurezza, aggiornamento e unicità dei dati, consentendo l'accesso telematico alle informazioni a tutti gli operatori e utilizzatori, ciascuno secondo il proprio ruolo e le proprie necessità.

Nella progettazione della Rete Nazionale dei Servizi per il Lavoro si è partiti dalla constatazione dell'esistenza di un *Dominio Lavoro* costituito dai sistemi informativi dei principali attori del mercato (Ministero, SIL regionali, INPS, INAIL, ecc.), che già interoperano attraverso gli strumenti di cooperazione applicativa messi a disposizione dalla Borsa Lavoro.

L'attuale situazione dei sistemi interni ed esterni al *Domino Lavoro* è caratterizzato dalla frammentazione e dall'assenza di una condivisione dei dati.

Il sistema è costituito da due Domini specifici:

- il *Domino Lavoro*, costituito da:
 - il Nodo di Coordinamento Nazionale (NCN), la struttura di riferimento con compiti di raccolta ed elaborazione dei dati provenienti dal mercato del lavoro, per giungere all'analisi degli stessi a fini di monitoraggio e soprattutto di supporto decisionale per gli interventi centrali e locali di governo del mercato del lavoro;
 - i differenti attori pubblici che gestiscono il mercato del lavoro: SIL, INPS, INAIL;
 - sistemi informativi appartenenti ad altri soggetti che concorrono nella gestione del mercato del lavoro;
- l'*Extradominio*, costituito dai Sistemi informativi e dai differenti attori presenti sul territorio che condividono, con il *Domino Lavoro*, dati e servizi (Infocamere, SISS, ecc.).

Gli altri sistemi – già avviati o in fase di avvio – che rientrano nel dominio lavoro sono:

- la Borsa Continua Nazionale del Lavoro;
- il Servizio Informatico Unimare, che costituisce un'espansione e un'integrazione del Sistema Informatico C.O.;
- il Sistema per la Gestione delle Istanze, realizzato in cooperazione con il Ministero dell'interno;
- il Sistema di gestione del Libro Unico del lavoro.

Il Sistema Informatico C.O. presenta una stretta correlazione con tutti i sistemi sopra elencati, visto che le informazioni da esso trattate costituiscono un punto di partenza per qualsiasi analisi relativa

alla situazione lavorativa dei cittadini.

La Borsa Lavoro ed il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie hanno ulteriormente rafforzato il ruolo di collegamento e coordinamento offerto dal NCN, che ha messo in relazione tra loro i soggetti del Domino Lavoro (e quindi gli altri enti pubblici quali INPS ed INAIL ed i servizi per l'impiego sparsi su tutto il territorio nazionale). Nella Rete dei Servizi per il Lavoro, è previsto un potenziamento dei servizi offerti dal NCN, per dare modo agli attori dell'Extralavoro di accedere e condividere dati ed informazioni con il Dominio Lavoro.

Il Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie rappresenta – nella strategia del Ministero del lavoro – un elemento portante della Rete dei Servizi per il Lavoro; esso ha tutte le caratteristiche del servizio diretto all'utenza, e la sua obbligatorietà d'uso lo rende fattore di standardizzazione e razionalizzazione amministrativa, gestionale e statistica.

Tali caratteristiche sono riconosciute dal Ministero del lavoro e indicate esplicitamente nel capitolato del *Bando di gara per la fornitura del servizio di conduzione del sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie*, nel quale si indica il Sistema C.O. quale dorsale principale della Rete, il cui «obiettivo principale è garantire ai cittadini, alle imprese, ai decisori, agli operatori del sistema lavoro, l'accesso efficace a un catalogo completo di informazioni e servizi per il lavoro disponibili, in un sistema informativo condiviso e cooperativo, aperto a tutti i soggetti pubblici e privati» (Capitolato della Gara per la fornitura del servizio di conduzione del Sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie, cit.).

Considerazioni conclusive

Il Sistema C.O. ha raggiunto solo parzialmente gli obiettivi posto dal legislatore al momento del suo avvio; sono stati conseguiti gli obiettivi relativi alla *semplificazione amministrativa*, ed è stata costruita una potente infrastruttura tecnologica, una “autostrada informativa” sulla quale possono circolare dati e informazioni per una gestione più razionale del mercato del lavoro. Non sono invece stati conseguite – o sono state raggiunte solo parzialmente – le altre finalità di carattere strategico: *l'unitarietà del SIL, l'omogeneità delle informazioni, il monitoraggio del mercato del lavoro nazionale, la lotta al*

lavoro nero e irregolare. In parte si trattava di obiettivi eccessivamente ambiziosi: il Sistema C.O. è fondamentalmente un sistema di comunicazioni on-line, era prevedibilmente improbabile che potesse esercitare una forza espansiva tale da determinare una rivoluzione copernicana nel funzionamento dei sistemi informativi e delle relazioni tra i soggetti del mercato del lavoro.

Al fine di raggiungere tutti gli obiettivi posti a suo tempo dal legislatore è necessario che il Sistema Informatico C.O. e le sue componenti diventino parte integrante di un progetto più ampio, che, a partire dagli strumenti informatici, arrivi ad una gestione del mercato del lavoro realmente innovativa. Tale progetto potrebbe coincidere con la Rete Nazionale dei Servizi per il Lavoro, purché tale infrastruttura tecnologica ed organizzativa sia finalizzata innanzitutto al miglioramento del servizio ai cittadini e alle aziende e allo sviluppo economico del paese, nell'ottica di una progressiva integrazione in un mercato del lavoro europeo.

Gianluca Meloni

Consulente per il mercato del lavoro a Reggio Emilia