



IRPET Istituto Regionale
Programmazione
Economica
della Toscana

La rilevazione sul personale e sulle attività dei Centri per l'impiego toscani

Prime considerazioni



Regione Toscana



Firenze, luglio 2019

RICONOSCIMENTI

Il presente lavoro, coordinato da Nicola Sciclone, è stato svolto nell'ambito delle attività istituzionali condotte dall'Area di ricerca Istruzione, lavoro e welfare. Hanno contribuito Natalia Faraoni e Donatella Marinari.

Indice

Premessa	5
1. La verifica della consistenza dei dipendenti	5
2. Le attività svolte dai Centri per l'Impiego toscani	7
3. I fabbisogni professionali	10
4. Il ruolo del Consorzio privato	11
5. Alcune considerazioni generali	13

Premessa

Nella prima metà del 2019 è stata svolta una rilevazione sull'attività dei CPI toscani, relativamente al solo personale pubblico, grazie alla collaborazione e l'intermediazione dei rispettivi dirigenti.

La rilevazione era incentrata sulla richiesta di riempimento di alcune tabelle relative ai dipendenti, all'attività svolte, ai fabbisogni di specifiche figure professionali.

La seguente nota riporta una sintesi dei principali risultati.

1. La verifica della consistenza dei dipendenti

In prima battuta è stato chiesto ai responsabili dei CPI di confermare o correggere l'elenco dei dipendenti pubblici a noi risultanti.

Il risultato della verifica ha portato a poche correzioni rispetto alla base dati del personale (ricognizione effettuata da RT base 28 febbraio 2018) in possesso di IRPET. Considerando il personale effettivamente in servizio, al netto di distacchi e aspettative, il numero di dipendenti è pari a 416 contro i 429 della precedente ricognizione. I dati raccolti offrono una fotografia specifica del momento in cui le schede di rilevazione sono state compilate; per questo è possibile che siano intercorse altre variazioni.

Tabella 1
I DIPENDENTI PUBBLICI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO TOSCANI

	PRIMA	DOPO	
	Dipendenti	Dipendenti	di cui: in servizio effettivo
045- Massa Carrara	24	24	24
046- Lucca	29	29	29
047- Pistoia	62	60	54 ¹
048- Firenze	112	112	113 ²
049- Livorno	41	40	39 ³
050- Pisa	30	30	30
051- Arezzo	38	38	38
053- Grosseto	29	28	26 ⁴
052- Siena	32	32	32
100- Prato	32	31	31 ⁵
TOTALE	429	424	416

¹ -2 L. 104, -3 distaccati DirARTI, -1 distacco Un.Crisi

² +3 distaccati Dir.ARTI da CPI altra prov, -2 distaccati RT

³ -1 distacco sindacale

⁴ -1 malattia, -1 L.104

⁵ (28 sono FIL)

I dipendenti pubblici in servizio effettivo sono stati inoltre trasformati in unità di lavoro in base all'orario settimanale; lo stesso è stato fatto per i dipendenti del Consorzio (Tab.2). I servizi erogati dai Centri per l'Impiego si basano per il 57.3% (398 unità di lavoro) su personale pubblico e per il 43.4% su personale del Consorzio. Questa composizione è molto differenziata sul territorio. A Prato, per esempio, non è presente il Consorzio e l'erogazione dei servizi è affidata a F.I.L. Formazione Innovazione Lavoro S.r.l. (società a capitale interamente pubblico partecipata da ARTI – Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego) con 26 unità di lavoro su 29. A Pistoia vi è una sola unità afferente al Consorzio, mentre nelle altre province si passa dal 24.3% di Firenze al 65.5% di Lucca.

Tabella 2
DIPENDENTI PUBBLICI, UNITÀ DI LAVORO E RUOLO DEL CONSORZIO PRIVATO

	Dipendenti Pubblici in servizio effettivo	Unità di Lavoro Pubbliche	Unità di Lavoro del Consorzio	Unità di Lavoro TOTALI	Peso Unità di Lavoro del Consorzio
045- Massa Carrara	24	24	31	55	56.7%
046- Lucca	29	28	53	81	65.5%
047- Pistoia	54	49	1	50	2.2%
048- Firenze	113	110	35	145	24.3%
049- Livorno	39	38	42	80	52.6%
050- Pisa	30	29	50	79	63.4%
051- Arezzo	38	36	42	78	53.6%
052- Siena	32	30	23	53	43.6%
053- Grosseto	26	25	27	52	51.7%
100- Prato	31	29		29	-
TOTALE	416	398	305	703	43.4%

Con i dati in possesso di IRPET è possibile ricostruire un quadro socio-anagrafico delle caratteristiche del personale pubblico e di quello afferente al Consorzio, riportato in Tabella 3.

Le composizioni per età¹ del personale pubblico e di quello privato sono piuttosto differenti: l'età mediana dei dipendenti pubblici è pari a 54 anni contro i 44 del Consorzio; un dipendente pubblico su quattro ha almeno 60 anni e potrebbe quindi essere interessato da un pensionamento nel breve periodo.

Per quanto riguarda il titolo di studio, il personale del Consorzio possiede la laurea nell'81% dei casi, mentre tra i dipendenti pubblici i laureati pesano il 43%.

Il personale pubblico, a seguito delle recenti stabilizzazioni, è pressoché totalmente a tempo indeterminato mentre nel Consorzio si ha un 22% di consulenti e un 11% di tempi determinati.

Tabella 3
CARATTERISTICHE DEL DIPENDENTI PUBBLICI E PRIVATI

	Pubblico	Consorzio
Età del personale		
Età mediana in anni	54	44
Fino a 49 anni	33.8%	73.7%
50-59 anni	40.9%	22.9%
60 anni e più	24.8%	3.4%
<i>dato non disponibile</i>	0.5%	
Titolo di studio		
Personale laureato	42.9%	80.6%
Tipologia contrattuale		
Tempo Indeterminato	99.5%	66.6%
Tempo Determinato	0.5%	11.1%
Consulente		21.7%
<i>dato non disponibile</i>		0.6%

¹ Nella rilevazione effettuata non è stata chiesta l'età; questi dati provengono dalla ricognizione del 28 febbraio 2018.

2. Le attività svolte dai Centri per l'Impiego toscani

Oltre a verificare la consistenza del personale pubblico effettivamente in servizio, l'indagine ha raccolto informazioni sulla distribuzione dell'orario settimanale dei dipendenti per tipo di attività svolta e servizio erogato. Nello specifico, si chiedeva di indicare per ogni dipendente il valore % di tempo impiegato in ciascuna delle attività proposte (Accoglienza, Did, profilazione, scheda anagrafica professionale, patto di servizio; Orientamento di base; Orientamento specialistico/ Presa in carico integrata (vulnerabilità); Inserimento: accompagnamento al lavoro; Inserimento: attivazione tirocini; Inserimento: incontro domanda offerta; Assegno di ricollocazione; Incentivi mobilità territoriale (Eures); Avviamento a selezione P.A.; Collocamento mirato; Supporto autoimpiego; Informazione e orientamento diritto dovere istruzione; Accoglienza e informazione imprese; Marketing; Altro). L'elenco delle attività era stato concordato con la Direzione Lavoro di Regione Toscana Come anticipato, non sono inclusi i dipendenti del Consorzio e risultava piuttosto dettagliato.

Per motivi di leggibilità dei dati le varie voci sono state ricondotte a cinque macroaree, oltre alla voce "altre figure" in cui sono compresi essenzialmente informatici e personale di portineria (Tab.4).

Le attività che occupano la maggioranza del tempo dei dipendenti pubblici sono quelle di **accoglienza e primo orientamento** (35%) e le **attività di tipo amministrativo** (26%). L'**orientamento specialistico e l'accompagnamento al lavoro**, che in qualche modo rappresentano servizi più specialistici rappresentano il 23%, le attività relative a **reddito di inclusione e svantaggio sociale** il 10% e i **servizi alle imprese** il 5%².

Tabella 4
LE ATTIVITÀ SVOLTE DAI CPI TOSCANI (SOLO DIPENDENTI PUBBLICI)

	Composizione delle ore
Accoglienza, 1° orientamento	34.8%
Accoglienza, Did, profilazione, scheda anagrafica professionale, patto di servizio	27.4%
Orientamento di base	6.0%
Informazione e orientamento diritto dovere istruzione	1.3%
Orientamento specialistico, inserimento, accompagnamento al lavoro	22.6%
Orientamento specialistico/ Presa in carico integrata (vulnerabilità)	3.3%
Supporto auto-impiego	0.2%
Inserimento: accompagnamento al lavoro	1.3%
Inserimento: attivazione tirocini	8.1%
Inserimento: incontro domanda offerta	6.0%
Assegno di ricollocazione	1.3%
Incentivi mobilità territoriale (Eures)	1.0%
Avviamento a selezione P.A.	1.5%
Svantaggio Sociale, REI, Progetti Inclusione	10.0%
Collocamento mirato	9.2%
ALTRO: Svantaggio Sociale, REI, Progetti Inclusione	0.9%
Relazioni con le Imprese (accoglienza, consulenza, preselezione, marketing)	5.0%
Amministrazione	25.8%
ALTRO: Direzione, PO, coordinamento, responsabile/referente, progetti speciali	6.9%
ALTRO: servizi amministrativi, contabilità, accesso atti, condizionalità	17.4%
ALTRO: Comunicazioni Obbligatorie ecc.	1.5%
ALTRO: Altre Figure	1.8%
TOTALE ORE	100%

² Le voci che cominciano per "ALTRO" sono frutto di una nostra ricodifica a partire dalle descrizioni a testo libero fornite nella rilevazione nella voce "Altre attività".

La distribuzione dei tempi di lavoro a livello provinciale mostra una eterogeneità spinta nell'organizzazione del lavoro.

Nella tabella 5 sono evidenziate in rosa le incidenze più elevate; riguardo alla attività di tipo amministrativo si osserva come esse risultino maggioritarie in provincia di Pisa, con un peso molto elevato Grosseto e a Massa Carrara, mentre a Pistoia e Arezzo esse non raggiungano il 15%. La stessa variabilità si osserva nelle attività di accoglienza e primo orientamento, che vanno dal 20% di Livorno al 51% di Arezzo.

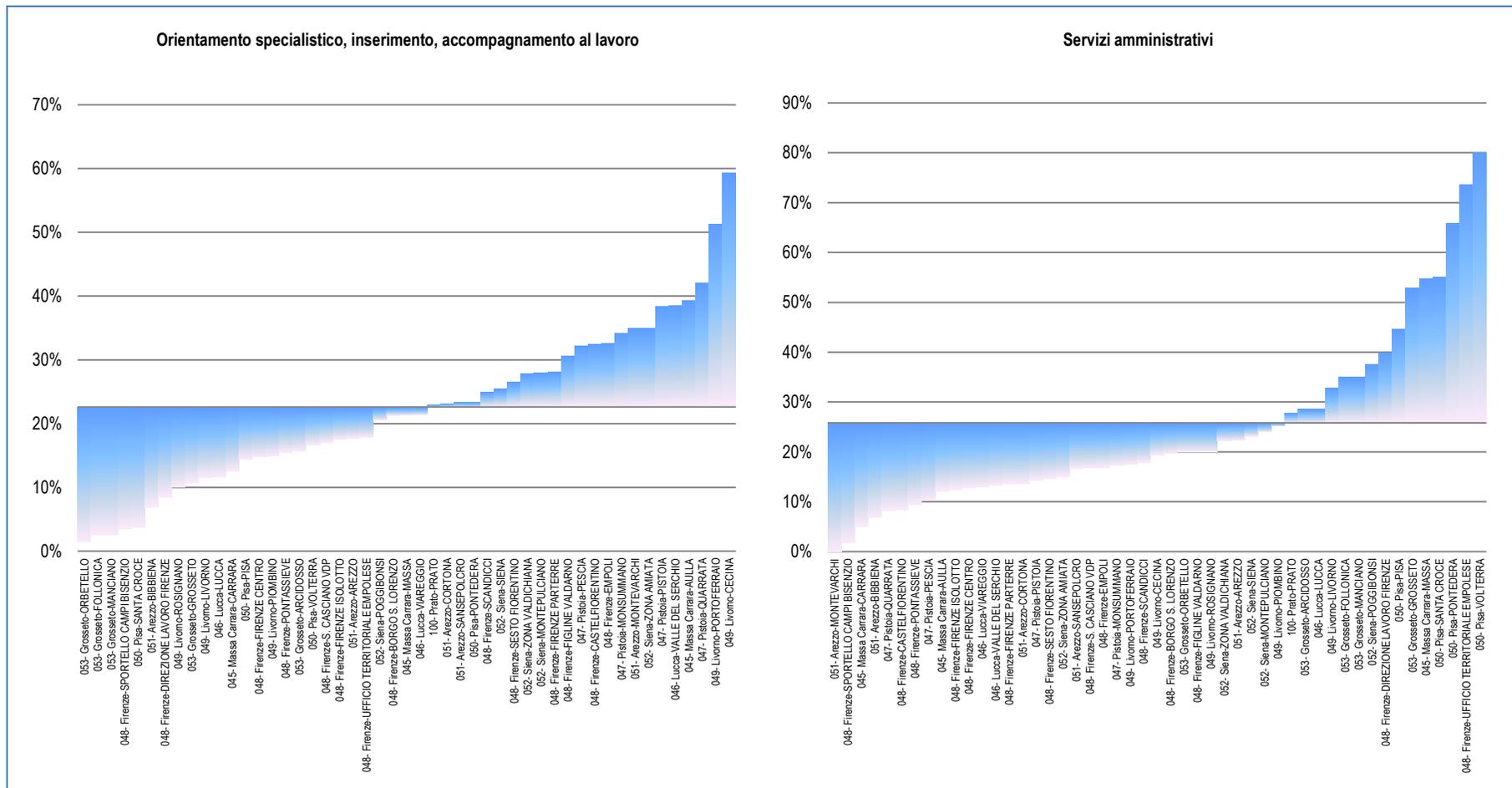
Tabella 5
LE ATTIVITÀ SVOLTE DAI CPI TOSCANI PER PROVINCIA (SOLO DIPENDENTI PUBBLICI)

	Accoglienza, 1° orientamento	Orientamento specialistico, inserimento, accompagnamento al lavoro	Svantaggio Sociale, REI, Progetti Inclusione	Relazioni con le imprese	Amministrazione	ALTRO: Altre Figure
045- Massa C.	26.5%	21.3%	10.6%	3.8%	37.9%	0.0%
046- Lucca	28.3%	19.4%	14.3%	10.0%	21.1%	6.9%
047- Pistoia	35.8%	37.0%	5.4%	6.8%	14.4%	0.6%
048- Firenze	39.0%	17.4%	16.3%	5.9%	21.3%	0.0%
049- Livorno	19.8%	21.5%	20.0%	4.1%	26.8%	7.8%
050- Pisa	20.2%	14.7%	4.3%	2.4%	55.5%	2.8%
051- Arezzo	50.8%	19.0%	11.1%	5.2%	13.9%	0.0%
052- Siena	38.6%	25.0%	6.8%	2.0%	26.9%	0.7%
053- Grosseto	42.8%	8.6%	3.6%	3.0%	42.0%	0.0%
100- Prato	33.0%	22.3%	10.1%	4.0%	27.1%	3.5%
TOTALE	34.8%	22.6%	10.0%	5.0%	25.8%	1.8%

Il quadro, senza i dipendenti del Consorzio, emerge come estremamente variabile nelle percentuali di tempo impiegato nelle diverse attività e il quadro differisce ancora di più se si osservano i dati per CPI. Per fare un esempio, le attività amministrative - che risultano maggioritarie se non includiamo i dipendenti del Consorzio - variano però tra il 5% di Carrara e l'80% di Volterra.

Le rappresentazioni grafiche contenute in Figura 1 forniscono un'idea di questa estrema eterogeneità nella distribuzione del tempo nelle attività dei singoli CPI, dando un esempio per quanto riguarda l'orientamento di secondo livello e i servizi amministrativi.

Figura 1
LE ATTIVITÀ SVOLTE DAI CPI PER SINGOLO CPI, RELATIVE A "ORIENTAMENTO SPECIALISTICO, INSERIMENTO, ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO" E "SERVIZI AMMINISTRATIVI"



3. I fabbisogni professionali

Un altro scopo dell'indagine era quello di individuare possibili carenze all'interno degli organici dei diversi CPI, rispetto alle figure professionali indicate (manageriali; generiche: amministrativi; specialistiche: psicologi, mediatori culturali, consulenti aziendali/legali). Il sistema di punteggio andava da 1=non carente a 5=assolutamente carente.

Tabella 6

IL FABBISOGNO DI FIGURE PROFESSIONALI DEL PERSONALE PUBBLICO (5=FIGURA CARENTE; 1=FIGURA NON CARENTE)

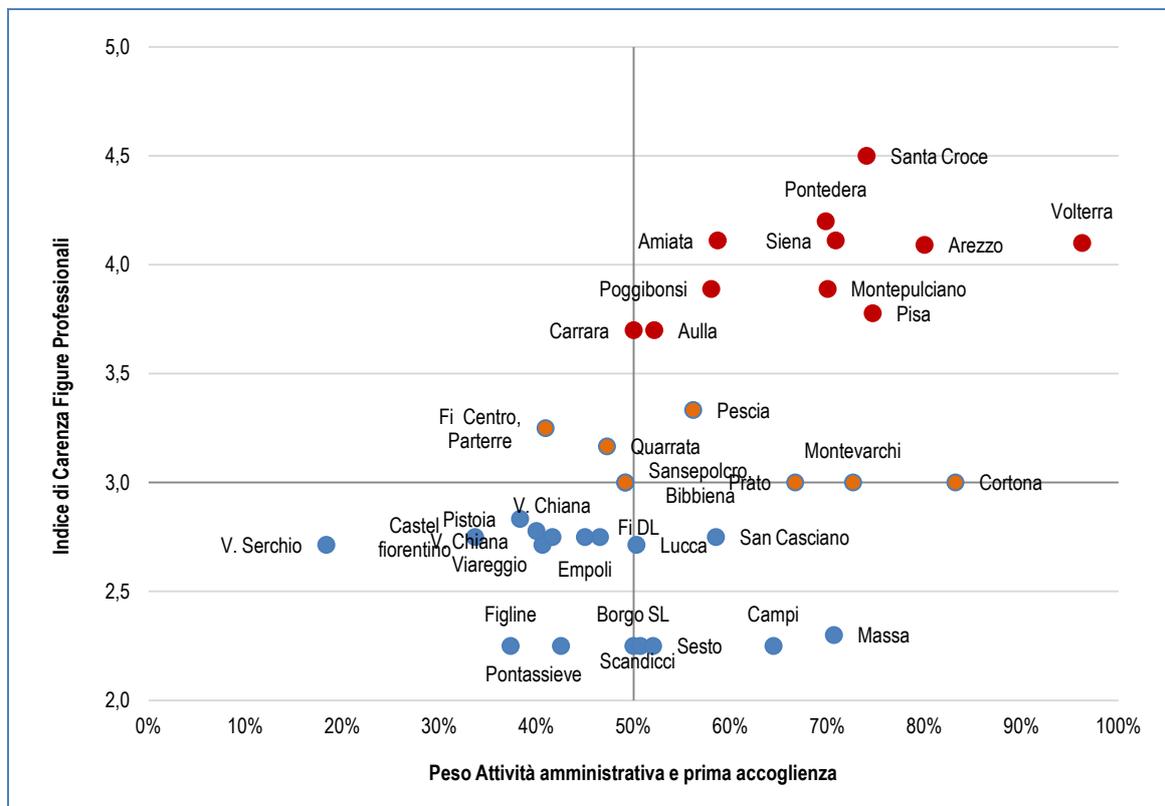
	Pisa	Firenze	Siena	Pistoia	Lucca	Massa	Prato	Arezzo	MEDIA regionale
Orientatori di secondo livello, esperti incontro domanda offerta, cons. autoimpiego	5.0	2.1	5.0	5.0	5.0	1.0	3.7	5.0	4.4
Consulenti aziendali/legali	5.0	3.8	4.2	2.0	1.0	5.0	4.0	4.2	3.6
Mediatori Culturali	4.3	2.7	3.4	5.0	1.0	3.7	5.0	3.0	3.5
Amministrativi	1.5	4.3	2.6	2.8	5.0	3.7	1.0	4.0	3.1
Operatori accoglienza e orientamento di primo livello	5.0	1.0	5.0	1.0	1.0	5.0	1.0	5.0	3.0
Psicologi	5.0	3.0	5.0	2.8	1.0	1.0	3.0	2.0	2.8
Informatici	2.5	1.9	1.8	1.0	1.0	1.0	1.0	5.0	1.9
Figure Manageriali	3.0	1.2	2.6	1.0	1.0	1.0	1.0	1.8	1.6
MEDIA	4.0	2.5	3.7	2.6	2.0	2.7	2.5	3.8	3.0

Nota: in rosso nella tabella sono le figure specialistiche

Anche in questo caso osserviamo elevate differenze nelle valutazioni espresse dai diversi territori. In tabella 6 è riportato un riepilogo per provincia e una media regionale. Non sono presenti le province di Livorno e Grosseto, perché hanno deciso di non rispondere. Gli altri CPI offrono punteggi molto differenziati, rispetto ai quali il valore medio non rende conto delle varie realtà. In generale, possiamo comunque affermare che tra i dipendenti pubblici risultano più carenti le figure specialistiche, in primo luogo gli orientatori di secondo livello, gli esperti in incontro domanda offerta, i consulenti per l'autoimpiego ma anche i consulenti aziendali e legali e i mediatori culturali. A livello territoriale la provincia che dichiara le maggiori carenze è Pisa, seguita da Arezzo e Siena.

Figura 2

RELAZIONE TRA CARENZA DI FIGURE PROFESSIONALI E PESO DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E DI PRIMA ACCOGLIENZA



In Figura 2 è riportata la relazione tra peso delle attività amministrative e di prima accoglienza e un indice di carenza generale di figure professionali. In effetti si rileva una relazione diretta tra queste due variabili: laddove è maggiore l'incidenza di queste attività si segnala una maggiore carenza di figure professionali specialistiche.

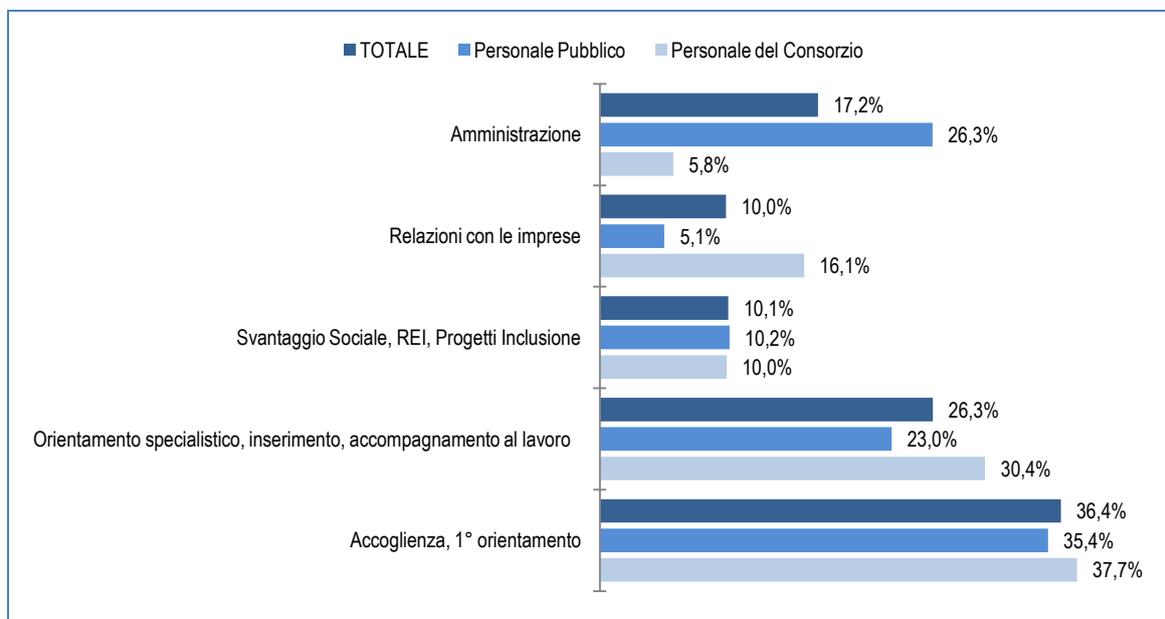
4. Il ruolo del Consorzio privato

Con i dati a disposizione di IRPET è possibile ricostruire il peso delle attività svolte dal personale afferente al Consorzio e confrontarlo con quelle del personale pubblico. In generale il Consorzio rispetto ai dipendenti di Arti è più impegnato, come potevamo attenderci, nelle attività specialistiche sia relative agli utenti che rispetto alle imprese. Svolge in misura minima attività amministrative, che dovrebbero però far riferimento esclusivamente alla "condizionalità" e alla gestione interna al Consorzio. Il personale del Consorzio tende quindi a compensare le attività svolte dai dipendenti pubblici, anche se supporta il pubblico significativamente anche nella prima accoglienza e nelle attività relative allo svantaggio sociale, al REI e ai progetti di inclusione. Mediamente il carico di lavoro del personale pubblico è incentrato soprattutto sulle attività di base e amministrative (65%), mentre quelle specialistiche e relative alle relazioni con le imprese anno, nella gestione pubblica, un ruolo meno centrale (28%). Questa valutazione va letta alla luce del sottodimensionamento dell'organico e al riequilibrio di funzioni finora assicurato dal consorzio.

Tabella 7
I SERVIZI SVOLTI DAL PERSONALE PUBBLICO E DEL CONSORZIO

	Personale del Consorzio	Personale pubblico	TOTALE
Accoglienza, 1° orientamento	37.7%	35.4%	36.4%
Accoglienza, Did, profilazione, scheda anagrafica professionale, patto di servizio e Orientamento di base	37.7%	34.0%	35.6%
Informazione e orientamento diritto dovere istruzione		1.4%	0.8%
Orientamento specialistico, inserimento, accompagnamento al lavoro	30.4%	23.0%	26.3%
Orientamento specialistico/ Presa in carico integrata (vulnerabilità)	13.0%	3.3%	7.6%
Gruppi	2.1%		0.9%
Supporto auto-impiego		0.2%	0.1%
Supporto Formazione a distanza	6.3%		2.8%
Inserimento: accompagnamento al lavoro		1.3%	0.7%
Inserimento: attivazione tirocini	9.0%	8.3%	8.6%
Inserimento: incontro domanda offerta		6.1%	3.4%
Assegno di ricollocazione		1.3%	0.7%
Incentivi mobilità territoriale (Eures)		1.0%	0.6%
Avviamento a selezione P.A.		1.5%	0.8%
Svantaggio Sociale, REI, Progetti Inclusione	14.3%	10.2%	12.0%
Collocamento mirato		9.3%	5.2%
Supporto alle imprese su L.68	4.2%		1.9%
Mediazione Culturale	1.6%		0.7%
ALTRO: Svantaggio Sociale, REI, Progetti Inclusione	8.4%	0.9%	4.2%
Relazioni con le Imprese (accoglienza, consulenza, preselezione, marketing)	11.9%	5.1%	8.1%
Amministrazione	5.8%	26.3%	17.2%
ALTRO: Direzione, PO, coordinamento, responsabile/referente, progetti speciali		7.0%	3.9%
ALTRO: Servizi amministrativi, contabilità, accesso atti, condizionalità	5.8%	17.7%	12.4%
ALTRO: Comunicazioni Obbligatorie ecc.		1.5%	0.8%
TOTALE ORE	100%	100%	100%

Figura 3
I SERVIZI SVOLTI DAL PERSONALE PUBBLICO E DEL CONSORZIO



5. Alcune considerazioni generali

Alla luce dei dati raccolti con la collaborazione dei CPI toscani si evidenziano alcuni elementi. In primo luogo torna a emergere, a conferma anche di altre ricerche IRPET, una forte eterogeneità nell'organizzazione del lavoro tra province e singoli centri per l'impiego.

Tale eterogeneità, da alcuni esercizi compiuti in altre analisi, non risulta correlata in maniera significativa ed esclusiva a variabili *hard* come le caratteristiche socio-produttive dei territori (per es. manifatturiero, rispetto a turistico) o ai tassi di disoccupazione.

Può quindi essere il risultato di una serie di fattori intervenienti, uniti a un'eredità derivante dalle modalità di nascita e di consolidamento dell'organizzazione dei vari uffici territoriali. Un ruolo può giocare anche la diversa interpretazione del significato delle etichette delle attività svolte da parte degli operatori.

Il ruolo del Consorzio tende a riequilibrare i servizi offerti dai CPI sul lato di attività più specialistiche, ma va anche a compensare carenze numeriche nell'organico dei dipendenti pubblici.

L'eterogeneità spinta nell'organizzazione delle attività dei Centri per l'impiego interroga sulla possibilità di convergere verso un modello più omogeneo, che tenga conto di standard ottimali e permetta, da una parte di intervenire sulle criticità e, dall'altra, di diffondere le buone pratiche locali a tutto il territorio regionale.