



MONITORAGGIO
DEL
PIANO PLURIENNALE DEGLI INTERVENTI DI
POLITICA DEL LAVORO 2000-2006

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE
DELLE MISURE PREVISTE

1. SEMESTRE 2005

Introduzione

“... perché l’Unione Europea divenga l’economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.” Questo é l’obiettivo che il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 ha posto a tutti gli Stati comunitari, che già da qualche anno avevano focalizzato attenzione ed impegno sulla promozione di un più elevato livello occupazionale e di protezione sociale in Europa.

La via tracciata dall’Unione Europea per il raggiungimento di tale obiettivo, si é concretizzata nello sviluppo di una strategia comune, capace di coordinare e sostenere le singole azioni promosse a livello locale, apprezzandone specificità e contorni, secondo il fondamentale principio comunitario della sussidiarietà. Così nell’ambito dei postulati concordati nei vertici europei, ogni Stato membro, tenuto conto delle particolarità strutturali e congiunturali che ogni sistema paese presenta, ha sviluppato il proprio piano d’azione; allo stesso modo le singole realtà locali contribuiscono, ognuna all’interno del proprio ambito d’intervento, a promuovere e realizzare tutte le iniziative necessarie per l’applicazione concreta della strategia concordata.

Anche la Provincia Autonoma di Bolzano collabora attivamente alla realizzazione di questo progetto. Le azioni previste nel Piano provinciale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006 rappresentano l’attuazione concreta sul territorio, nelle comunità, tra i cittadini, di tutti i massimi principi formulati a livello nazionale e comunitario. Il Piano provinciale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006 vuole dare un volto ed una voce a tali principi, perché non rimangano soltanto buoni propositi, ma trovino effettivamente vita nell’applicazione sistematica, contribuendo fattivamente ai cambiamenti sociali auspicati. Proprio per questo motivo la stessa articolazione del Piano si presenta di assoluto dettaglio, individuando non solo i principali campi d’intervento, ma definendo per ognuno misure ed azioni da attivare, modalità di tale attuazione, concreti obiettivi da raggiungere, attori e beneficiari, tempi e risorse da utilizzare. In questo modo l’azione amministrativa diviene trasparente e responsabile e maggiori sono le garanzie per una sua più puntuale attivazione.

I quattro pilastri sui quali l’intera costruzione programmatica poggia sono chiaramente i cardini della strategia europea per incrementare i livelli occupazionali, così come recepiti nel Piano nazionale per l’occupazione:

- migliorare la capacità di inserimento professionale,
- sviluppare l’imprenditorialità e la creazione di posti di lavoro,
- incoraggiare la capacità di adattamento delle imprese e dei lavoratori,
- rafforzare le politiche per le pari opportunità tra le donne e gli uomini.

Nel quadro circoscritto da questi principi, tenuto conto delle specificità del mercato del lavoro locale, il Piano provinciale individua sette campi d’azione nell’ambito dei quali definisce sedi e misure da realizzarsi nell’arco temporale di sei anni. Al fine di garantirne l’attuazione secondo le direttrici concordate e per verificarne il successo, é prevista un’intensa attività di monitoraggio lungo tutto il periodo programmato, attività che é destinata a confluire una volta all’anno in un rapporto sullo stato di attuazione di ogni singola misura e sulla verifica degli indicatori di successo di volta in volta individuati.

Questa relazione intende fornire una visione sintetica d’insieme delle politiche attive per l’occupazione oggi attivate nella nostra provincia, verificandone il progresso, al termine del



primo anno di vigenza del Piano, in ordine agli indirizzi ed interventi concordati tra le parti sociali, nell'ambito del comune anelito alla creazione di un'Europa con sempre crescenti livelli occupazionali e di protezione sociale.

I due tentativi di valutazione

L'attività di monitoraggio e la redazione dei conseguenti rapporti annuali sullo stato di attuazione del Piano provinciale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006 sono affidate ad un gruppo di lavoro composto, oltre che da funzionari della Ripartizione Lavoro, anche da rappresentanti delle parti sociali e delle altre istituzioni coinvolte nella realizzazione del Piano stesso: le Ripartizioni della Formazione professionale, il servizio del Fondo sociale europeo e l'Istituto per la promozione dei lavoratori.

Per l'elaborazione delle due relazioni, il gruppo di lavoro ha voluto porre l'attenzione, nella definizione del proprio percorso metodologico, soprattutto sugli indicatori di processo, per una preliminare analisi degli interventi nel loro dispiegarsi, ovvero sulla verifica dell'avvenuta attivazione o meno delle varie misure previste e sul loro stato di attuazione in relazione alle fasi programmate.

Nella prima valutazione realizzata al termine del primo anno di vigenza del Piano un'approfondita valutazione dei reali risultati conseguiti e degli effetti prodotti, non soltanto sul target, è stata rinviata ai rapporti successivi, una volta trascorso un adeguato lasso di tempo che permetta lo svolgersi degli interventi previsti e la maturazione degli impatti determinati. Là dove, per l'avanzato grado di attuazione della misura, è stato possibile disporre di risultati apprezzabili, si è comunque tentata una prima valutazione del conseguimento degli obiettivi posti, sia in termini di efficacia ed efficienza che di consenso ottenuto.

Un'analisi circostanziata e sintetica di ogni singola misura è riportata nella seconda parte del rapporto.

Alla luce dell'attività svolta, in considerazione dei risultati conseguiti, si è infine raccolta una serie di suggerimenti per un'eventuale revisione della formulazione di alcune misure previste. Tali considerazioni si configurano quali semplici proposte, emerse da una rivisitazione degli interventi dal punto di vista meramente operativo. Ogni ulteriore considerazione in merito dovrà chiaramente tenere conto del contesto economico sociale, nel quale la misura interessata si inserisce.

Gli obiettivi raggiunti

Il Piano provinciale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006, adottato il 25 maggio 2000 dalla Commissione provinciale per l'impiego, è stato approvato dalla Giunta provinciale, divenendo così formalmente operativo, in data 15 gennaio 2001.

Articolato in sette campi d'azione, formulati in ordine d'importanza decrescente, prevede sedici misure che si distinguono in due fondamentali tipologie: interventi diretti sulla struttura intrinseca del mercato del lavoro al fine di promuoverne uno sviluppo orientato agli indirizzi



concordati, e studi preliminari per verificare l'opportunità, la fattibilità tecnica e l'eventuale metodologia per un'ottimale attivazione di potenziali azioni ed iniziative.

In ogni caso, e non solo nella predisposizione delle analisi di fattibilità, sono fortemente coinvolte le parti sociali, chiamate, peraltro, oltre ad un ruolo di supervisione, anche e soprattutto ad un'attiva collaborazione nella realizzazione concreta delle misure.

A caratterizzare trasversalmente quasi tutti gli interventi previsti, si presentano alcuni altri fondamentali indirizzi: la realizzazione di un pregnante coordinamento di tutti gli attori interessati a dare attuazione al Piano, in modo da poterne valorizzare ogni minima sinergia, eliminando così tutte quelle possibili sovrapposizioni che comportano spreco di risorse; l'introduzione, a procedure implementate, di elementi di sistematicità che ne garantiscano la futura attuazione nello svolgimento della normale attività degli enti chiamati ad attivarle; la stretta correlazione con alcune delle misure previste in altri settori della vita economico sociale della nostra provincia, data la consapevolezza dei profondi condizionamenti reciproci tra questi ultimi ed il mondo del lavoro.

L'arco temporale nell'ambito del quale il Piano deve trovare attuazione coincide con i sei anni successivi alla sua approvazione, a partire, quindi dal 2001. Data la molteplicità e complessità degli interventi previsti, però, è chiaro che, a fronte di una data disponibilità di risorse sia umane che finanziarie, fosse inevitabile ricorrere ad un ordine prioritario di attivazione. Tale ordine di priorità, peraltro, già definito nella formulazione del Piano stesso, resta comunque soggetto ad eventuali correzioni nel corso del dispiegarsi degli interventi, in considerazione delle particolari condizioni economico sociali di contesto, costantemente in evoluzione.

Così la stessa Commissione provinciale per l'impiego ha inteso, in diverse occasioni, sottolineare l'importanza e verosimilmente l'urgenza dell'attivazione di particolari misure, rimandando ad un momento successivo l'attivazione di altre. Tra queste, hanno trovato grande apprezzamento le misure 4, 6, 9 e 11, rispettivamente "Studio sull'immigrazione e sulle necessarie misure politiche collaterali", "Promozione delle cooperative sociali", "Promozione della formazione continua sul lavoro", "Tutor per tirocini e lavori estivi".

Orientando la propria attività agli indirizzi suesposti, tenendo nella dovuta considerazione l'ordine di importanza comunque espresso dal Piano, la **Ripartizione Lavoro** ha inserito nel proprio programma operativo una serie di iniziative volte ad avviare l'attuazione pratica dei propositi manifestati.

È stato così dato grande impulso alle attività di sviluppo della banca dati sul collocamento, misura chiave nell'ambito del primo campo d'azione individuato dal Piano per favorire l'incontro della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro. Gli interventi effettuati stanno conducendo il progetto a conclusione, tanto che si può affermare che la misura sia già in piena fase di implementazione.

Medesima condizione può essere riconosciuta ad un'altra importante misura riconducibile al secondo, in ordine prioritario, campo d'intervento, ovvero le iniziative per favorire le persone con particolari problemi sul mercato del lavoro. Strettamente legata anche al corretto funzionamento delle modalità d'incontro domanda – offerta, l'introduzione del nuovo collocamento obbligatorio si presenta come un progetto praticamente avviato a conclusione, vista l'operatività di tutte le nuove procedure predisposte e l'ormai ricomprensione delle stesse nella normale attività degli uffici.

Allo stesso modo si è tentato di dare attuazione ad una misura sulla quale è stata posta fortemente l'attenzione: si tratta della misura 11, che prevede la preparazione da parte dell'Amministrazione provinciale di tutor da affiancare ai giovani che effettuano un tirocinio di formazione ed orientamento. Un forte intervento in questo settore è stato richiesto a fronte



del grande successo che queste iniziative hanno avuto, soprattutto nel corso dell'estate, rendendo così ancora più gravoso per i pochi addetti riuscire adeguatamente a seguire tanti ragazzi contemporaneamente. La Ripartizione Lavoro ha tentato di dare vita alla misura prevista, coinvolgendo altre Ripartizioni provinciali, in primo luogo le Ripartizioni della Formazione professionale, ma difficile resta tutt'oggi trovare una soluzione percorribile per questa emergenza (gli insegnanti non possono svolgere ulteriori attività durante il periodo estivo).

Nella piena competenza della Ripartizione Lavoro ricadono altre due misure del Piano che, pur nella loro importanza, non presentano un elevato grado di priorità: la misura 15 "Creazione di un apposito ambito organizzativo delle istituzioni interessate allo sviluppo del Piano" e la misura 16 "Ottimizzazione della collaborazione tra la Ripartizione Lavoro e le altre istituzioni e monitoraggio del Piano". Gli interventi previsti da ambedue le misure sono in svolgimento; si tratta di attività con effetti a medio, lungo periodo che incidono profondamente sulla struttura organizzativo-gestionale della medesima Amministrazione e che richiedono pertanto una valutazione di particolare rilievo.

Oltre alla Ripartizione Lavoro, il Piano degli interventi di politica del lavoro 2000-2006 coinvolge diversi altri soggetti nell'attuazione delle proprie misure, in una più o meno stretta collaborazione volta a valorizzare il più possibile l'impegno di ognuno.

Le Ripartizioni della **Formazione professionale** sono sicuramente in prima linea nella promozione e realizzazione di diversi interventi. Tra questi la Commissione provinciale per l'impiego ha evidenziato l'importanza della misura 9 "Promozione della formazione continua sul lavoro", dichiarandola prioritaria. Se diverse sono ad oggi le iniziative intraprese su tale fronte, non è stata in realtà ancora promossa un'azione sistematica che dia concreto adempimento a quanto prospettato dal Piano. La sfida e la difficoltà risiedono entrambe proprio nello sforzo di raccogliere e coordinare tutte queste iniziative perché se ne valorizzino efficacia e consenso, evitando possibili duplicazioni ed interventi non mirati.

Molto vivaci e di successo appaiono le molteplici iniziative attivate nell'ambito dell'aggiornamento professionale di persone appartenenti a categorie svantaggiate. Anche con riguardo a questa misura deve evidenziarsi una carenza a livello di attività di coordinamento.

Per quanto concerne le misure 2 "Centro di assessment" e 12 "Determinazione degli ambiti di attività nella formazione degli apprendisti, nei contratti di formazione e lavoro e nelle offerte di orientamento" non sono state rilevate particolari iniziative per promuoverne l'attivazione, rimandata a momenti successivi, verosimilmente - vista, peraltro, l'indeterminatezza dei soggetti propulsori tra la molteplicità degli attori interessati - in attesa di avere a disposizione adeguate risorse da dedicarvi. Per quanto riguarda il Centro di assessment così come definito dalla misura non è stato applicato. In alternativa è stato creato il sestante, un progetto comune della Formazione professionale tedesca, ladina e italiana, dell'Intendenza scolastica tedesca e italiana finanziato dal FSE. Trattasi di un dossier personale che serve a tracciare un profilo della propria vita e a determinare le competenze acquisite. Per quanto riguarda invece la misura 12 il gruppo di lavoro che si è occupato delle nuove disposizioni nella formazione degli apprendisti ha presentato una seconda proposta di legge (dopo che la prima era stata respinta) del nuovo regolamento in materia di apprendistato.

Frutto di una altrettanto stretta collaborazione tra la Ripartizione Lavoro e la Formazione professionale, e di un contributo attivo delle parti sociali, sono le prime iniziative intraprese per l'attuazione delle misure 7 "Sostegno a donne e uomini per far fronte alle responsabilità familiari e per favorire le donne nel lavoro", 8 "Libretto formativo", 10 "Potenziamento delle modalità di raccolta delle esperienze pratiche". Tutte e tre le misure sono state attivate e si presentano in uno stato più o meno avanzato di svolgimento. Anche in questo caso, soprattutto con



riferimento alle misure 7 e 10, è stato riscontrato un lieve scarto delle azioni concretamente avviate rispetto alla previsione del Piano, sempre per alcune difficoltà incontrate nella fase di coordinamento delle iniziative; per quanto riguarda la misura 8 deve essere rilevata la peculiare formulazione della stessa che non ne permette un'agevole interpretazione, sia per quanto concerne le finalità da raggiungere che le modalità di attuazione.

Tra le priorità dichiarate dalla Commissione provinciale per l'impiego ricadono altre due misure: la misura 4 "Studio sull'immigrazione e le necessarie politiche collaterali" e la misura 6 "Promozione delle cooperative sociali". Con riferimento alla misura 6 non sono di certo mancate singole iniziative nell'ambito della cooperazione sociale, più che altro manca ad oggi un unico centro di osservazione sui settori da indagare anche se nel giugno 2004 le parti firmatarie dell'accordo siglato per la creazione del Comitato misto paritetico provinciale per i lavoratori e le lavoratrici delle cooperative sociali hanno presentato il protocollo d'intesa che ha per oggetto la creazione delle condizioni per permettere uno sviluppo progettuale del settore della cooperazione sociale. Per quanto riguarda lo studio dell'immigrazione nel 2003 è stato costituito un Osservatorio sull'immigrazione che ha effettuato una serie di studi e indagini.

Alla realizzazione della misura 14 "Osservazione dello sviluppo di nuove forme di lavoro e tutela sociale" ha contribuito con particolare impegno l'**AFI/IPL e l'ASSFORSEO**, che con l'attivazione di un Osservatorio sui lavori atipici sta portando a concreta attuazione il progetto previsto dal Piano. L'intensa attività di questi Istituti risulta aver fortemente promosso l'attuazione non solo di questa singola misura, ma certamente del Piano nel suo insieme.

Una misura di elevato carattere preventivo, la misura 13 "Interventi in situazioni di crisi", risulta ancora da attivare, nonostante si sia comunque aperto sull'argomento un dibattito informale, dal quale però sembrerebbe al momento emergere una generale diffidenza sulla possibilità di attuazione del progetto e soprattutto sull'efficacia del medesimo.

Alla luce di quanto esposto è infine possibile affermare che il Piano degli interventi di politica del lavoro 2000-2006 sia nella sostanza, al termine del primo anno di vigenza, pienamente operativo, visto che la maggioranza delle misure previste sono state attivate e che, nonostante per alcune si tratti ancora di iniziative preliminari o poco coordinate, il percorso intrapreso ripercorre pienamente la via suggerita. Resta chiaro che, dato l'ampio orizzonte di vigenza del Piano stesso e le risorse limitate a disposizione, non tutte le misure avrebbero mai potuto e dovuto trovare, sin dai primi giorni e contemporaneamente, attuazione.

Prospettive e suggerimenti

Il passaggio dall'azione programmata alla concreta attuazione risulta sempre complesso e difficoltoso. Per quanto la pianificazione entri nel dettaglio e tenti di prevedere ostacoli e condizionamenti, al momento dell'attivazione di ogni intervento, contesto, condizioni, ed attori possono essersi talmente modificati o presentarsi peculiarmente così differenti da alterare fortemente gli effetti desiderati o addirittura vanificarli. Ciò è tanto più vero, quanto più la pianificazione sia lontana nel tempo rispetto al momento attuativo. Nella medesima condizione è facile trovarsi se, non potendo adeguatamente approfondire le problematiche da affrontare, seppure intuendone peculiarità e contorni, si persegua comunque una programmazione d'intenti, solitamente di difficile interpretazione per chi in seguito sia chiamato a darvi concreta attuazione.



Le difficoltà generalmente riscontrate, attraverso questa analisi, nell'attivazione degli interventi previsti dal Piano provinciale di politica del lavoro, sembrano ricadere proprio in questi due ambiti: nel primo caso soprattutto in una prospettiva di medio periodo, nel secondo in considerazione di una frequente perplessità interpretativa di fronte a formulazioni a volte poco chiare o addirittura contraddittorie.

A questo proposito non nuocerebbe una puntuale rilettura delle azioni proposte per focalizzarne brevemente le finalità, distinguendone così i due fondamentali aspetti di vera e propria politica attiva ovvero di studio preliminare con finalità conoscitive e di approfondimento.

L'attività di permanente monitoraggio dell'attuazione delle misure previste e di valutazione dei risultati conseguiti, dovrebbe riuscire a garantire il contatto costante tra il livello di programmazione e quello di concreta realizzazione degli interventi, riducendo così notevolmente il rischio di un rilevante scarto tra ciò che si sia inteso attuare e quanto in un tempo successivo si sia effettivamente attuato.

Ciò che caratterizza profondamente tutti i campi di azione previsti dal Piano, è riassumibile, da un punto di vista metodologico, in un macroscopico sforzo di coordinamento di tutti i protagonisti del mercato del lavoro e delle loro molteplici attività, per convogliare tante risorse ed impegno verso un unico fine comune: la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro.

Nell'attuazione dei singoli interventi tale sforzo si traduce inevitabilmente nella grande difficoltà riscontrata nel creare insieme un percorso strutturato, che peraltro necessita di una chiara individuazione e responsabilizzazione delle singole parti coinvolte; spesso grazie alla volontà di alcuni attori e a chiari indicazioni del Piano stesso, tali ostacoli sono stati facilmente superati.



CAMPO DI AZIONE 1

***Misure per favorire
l'incontro dell'offerta e della domanda
sul mercato del lavoro***



MISURA 1

Banca dati sul collocamento

Descrizione della misura

Per contribuire in modo efficace ad un migliore incontro dell'offerta e della domanda sul mercato del lavoro, quando la segmentazione dello stesso aumenta enormemente l'esigenza di mobilità e flessibilità degli impieghi, diventa di fondamentale importanza poter intervenire sul circuito informativo, che ne costituisce uno dei supporti primari. Quanto maggiore, preciso, tempestivo ed accessibile, infatti, sarà il flusso delle informazioni tra lavoratori/trici, persone in cerca di occupazione e mondo datoriale, tanto più alta sarà, certo, la probabilità di un eventuale contatto, che possa trasformarsi in un rapporto di lavoro.

Il progresso tecnologico mette oggi a disposizione un enorme potenziale da sfruttare in questo ambito; mezzi e strumenti che permettono l'abbattimento di *distanze* spazio-temporali, collegando in modo semplice e pratico, in tempo reale, ogni angolo del mondo.

La realizzazione di un sistema informativo che ambisca non solo a fornire chiare e dettagliate informazioni sull'offerta e sulla domanda di lavoro, ma che al contempo costituisca, anche e soprattutto, un canale privilegiato di contatto tra le parti, è ciò che si prefigge la prima misura del Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006.

In provincia di Bolzano vengono stipulati ogni anno oltre 100.000 nuovi contratti di lavoro; pochi meno sono i rapporti che nel medesimo periodo vengono a conclusione; tale fluttuazione, relativamente alta, è sicuramente indice di una forte esigenza di tutti/e i/le protagonisti/te di questo mercato: conoscere in modo semplice e veloce ogni opportunità, per poterla tempestivamente cogliere.

Il servizio di "Borsa lavoro" attivato da parte della Ripartizione Lavoro nel 1999 intende fornire una valida risposta a questa esigenza, facilitando al massimo l'accessibilità alle informazioni e permettendo un rapido contatto tra gli/le interessati/te. Ad inizio 2005 è stata presentata la nuova versione della "Borsa lavoro" che si è posta come obiettivi il potenziamento e l'ampliamento dell'esistente banca dati per l'attività di mediazione e dei relativi servizi.

In questa logica, gli **obiettivi** della Misura 1 si concretizzano nei seguenti punti che sostanzialmente sottolineano l'importanza delle tre fondamentali linee guida del progetto, accessibilità, contatto, standard qualitativo:

- il potenziamento dell'accessibilità alla banca dati via internet;
- la possibilità di contatto offerta – domanda attraverso la banca dati entro 24 ore dalla prima richiesta;
- la standardizzazione delle informazioni contenute nella banca dati, soprattutto con riferimento alla definizione dei profili e competenze professionali.

Il progetto, articolato in più fasi, è previsto concludersi nell'arco di dodici mesi, una volta confermata la piena implementazione del sistema esistente, secondo le finalità e gli orientamenti suesposti.



Le quattro **fasi** previste sono le seguenti:

1. sviluppo di profili di ricerca adatti e redazione dei relativi moduli di rilevamento per i centri di mediazione lavoro, attraverso una prima implementazione del sistema in relazione soltanto ad alcuni settori e profili professionali selezionati, ed attraverso la valorizzazione dell'esperienza maturata in materia, sia dal punto di vista metodologico che descrittivo, dalla Formazione professionale;
2. sviluppo e sperimentazione della banca dati attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro da parte di rappresentanti delle parti sociali, dei centri di mediazione lavoro, della Formazione professionale e della softwarehouse coinvolta;
3. addestramento del personale interno interessato ed attività di pubbliche relazioni e controllo, anche attraverso interventi di informazione mirati nelle scuole;
4. implementazione di nuove funzioni ed interventi organizzativi per lo smaltimento di grandi quantità di richieste, attraverso una precisazione delle informazioni disponibili ed una standardizzazione dei profili di ricerca.

Per il pieno successo dell'iniziativa ed al fine di garantire la concreta collaborazione di tutti i soggetti interessati, è stata prevista la supervisione del progetto da parte di un gruppo di lavoro composto da esponenti delle parti sociali.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la realizzazione della Misura 1 si articolano nelle seguenti poste, che, tenuto conto dell'utilizzo di risorse umane interne, tra le quali un' operatore/trice di livello A ed uno/a di livello B per il coordinamento di tutte le iniziative, e delle risorse aggiuntive fornite dalla Ripartizione Informatica, ammontano complessivamente a € 1.291.142,00:

€ 309.874,00	per l'implementazione tecnica esterna, incluso lo sfruttamento di un'infrastruttura in rete
€ 154.937,00	per l'attività di pubbliche relazioni
€ 77.469,00	per l'addestramento del personale
€ 77.469,00	per il coordinamento e l'attività amministrativa

Verifica dell'attuazione

Al momento della pianificazione della Misura 1, il servizio di "Borsa lavoro" era già operativo; si trattava, allora, di verificarne la tenuta in rete ed implementarne le funzioni.

L'intera attività si è svolta seguendo sostanzialmente lo schema pianificato, articolato in quattro fasi.

La **prima fase** di carattere sperimentale, cautelativamente prevista, si è, in realtà, presto dimostrata almeno in parte superata, quando procedendo nel potenziamento funzionale del sistema, si è preferito operare contemporaneamente sulla totalità dei settori e profili professionali disponibili, affrontando quotidianamente eventuali problematiche emergenti dall'utilizzo stesso del sistema.

Per più di un anno sono stati raccolti suggerimenti e proposte da parte degli utenti e dei clienti, dei quali si è tenuto conto nella nuova versione della "borsa lavoro" presentata ad inizio del 2005.



Nello sviluppo dei profili di ricerca le maggiori difficoltà si sono incontrate nella definizione di profili di tipo professionale, la cui importanza è emersa in tutta chiarezza di fronte all'esigenza di una loro standardizzazione indipendente dal settore di attività. Gli sforzi in tale direzione hanno, comunque, permesso, con l'inizio dell'anno 2002, l'accesso alla banca dati anche per "categoria professionale", e ciò grazie alla fondamentale codificazione dei profili, che garantisce riferimenti univoci per ogni elemento oggetto di ricerca.

La versione 2005 permette la ricerca di inserzioni usando testi liberi e inoltre rende possibile la ricerca di profili professionali senza l'obbligo di specificare il luogo di lavoro.

La nuova versione della borsa lavoro ha rivisto in parte la tabella delle categorie professionali cancellando profili professionali ritenuti obsoleti e introducendo 300 nuovi profili professionali considerati utili. In parte questi nuovi profili professionali sono stati suggeriti dagli utenti e dai clienti.

Inoltre la tabella delle professioni è strutturata in modo dinamico, quindi qualsiasi modifica adottata viene immediatamente aggiornata per rispondere in tempo reale alle esigenze degli utenti e dei clienti.

Per quanto concerne il rapporto con la Formazione professionale, potenzialmente volto a valorizzarne l'esperienza soprattutto per la definizione di un adeguato approccio metodologico e descrittivo, è stato rilevato che la stretta auspicata collaborazione non si è purtroppo realizzata, ma ci si è limitati a semplici, seppure importanti, incontri di mero carattere informativo.

Forte, anche se a volte difficoltosa, è stata, al contrario la collaborazione con l'Ufficio Apprendistato e maestro artigiano per l'integrazione della "Borsa apprendisti" all'interno del sistema informativo lavoro, in modo da poter avere diretto accesso anche alle importanti informazioni in essa contenute. Nel 2004 è stato deciso di implementare completamente nel front office della Borsa Lavoro la Borsa apprendisti. In questo modo viene garantito un servizio unico per la selezione di personale qualificato o di apprendisti.

La **seconda fase** della Misura 1, consistente nel concreto corposo sviluppo e nella verifica funzionale della banca dati, si concretizza in un processo continuo, assolutamente parallelo all'utilizzo operativo della stessa. Si è trattato, e tutt'oggi continua a trattarsi, di un quotidiano confronto con le dinamiche funzionali del sistema informativo, che attraverso continui concreti suggerimenti da parte degli operatori (utenti e gestori), permette la correzione, l'aggiustamento e l'eliminazione di ogni eventuale disfunzione o errore, ovvero l'introduzione di possibili miglioramenti ed applicazioni, come l'introduzione di un contatore che in un certo intervallo di tempo è in grado di quantificare l'interesse da parte degli utenti e dei clienti verso certi profili professionali.

Oltre il 90% di richieste d'accesso alla Borsa Lavoro per l'inserimento di offerte e domande di impiego viene evaso entro 24 ore. Solo in presenza di particolari difficoltà, ad esempio nel caso di imprese con sede fuori provincia, è necessario l'espletamento di determinate procedure che richiedono tempi poco più lunghi.

Il coordinamento e lo svolgimento delle attività di sviluppo e verifica del sistema non ha richiesto la prevista costituzione di un gruppo di lavoro coinvolgente rappresentanti delle parti sociali, dei centri di mediazione lavoro, della Formazione professionale e della softwarehouse incaricata; quest'ultimo è stato, peraltro in modo assolutamente naturale, sostituito da un team più snello e funzionale, composto da collaboratori dell'Ufficio osservazione mercato del lavoro, dell'Ufficio servizio lavoro, dell'Ufficio Informatica sociodemografica e in parte della SIAG.



La **terza fase** della Misura 1 si articola in tre diverse attività: l'addestramento del personale, l'attività di pubbliche relazioni e l'attività di controllo.

- L'addestramento del personale interno ha coinvolto circa 60 persone, con un impegno formativo di mezza giornata ciascuna. In data 21 e 23 novembre 2000 e 18 maggio 2001 si sono effettuati degli incontri per una formazione di base, a cui hanno partecipato 56 collaboratori dei centri di mediazione lavoro; per 8 di questi, il 9 gennaio 2001, si è tenuto un ulteriore incontro di approfondimento. Il 20.10.2004 si è tenuto un incontro informativo della durata di mezza giornata al quale è stata presentata la nuova versione della Borsa Lavoro a 20 collaboratori interni. 9 di questi 20 collaboratori sono stati incaricati ad effettuare dei test approfonditi sulla nuova versione online per un periodo di due mesi.
- L'attività di pubbliche relazioni, dispiegatasi sin dall'avvio del servizio, prosegue ancora oggi. Negli ultimi anni si è comunque concentrata una fittissima serie di iniziative, volte a diffondere il più possibile la conoscenza del servizio "Borsa lavoro", attraverso azioni mirate su probabili utenti ovvero attraverso i più comuni veicoli pubblicitari.

Circa 45.000 lettere di presentazione del progetto, accompagnate dalla chiave di accesso al sistema, sono state inviate ai/le principali datori/trici di lavoro presenti sul territorio; tutte le parti sociali sono state informate del nuovo servizio con preghiera di diffonderne, a loro volta, notizia. In occasione di una conferenza stampa tenutasi il 24.03.2005 è stata presentata la nuova versione della Borsa Lavoro.

Oltre 100.000 depliant informativi sono stati distribuiti nei luoghi di incontro dei/le giovani (biblioteche, informagiovani...) e nei diversi uffici di enti ed istituzioni.

Negli anni 2000-2004 sono stati pubblicati inserti informativi sui maggiori quotidiani e settimanali:

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Dolomiten/Dolomiten Magazin</i>	10	10		16	6
<i>FF</i>	52	52	52	52	8
<i>Südtiroler Wirtschaftszeitung</i>	52	52	52	52	14
<i>Tageszeitung</i>				16	13
<i>Südtirol 24</i>					4
<i>Alto Adige</i>	10	14			6
<i>Corriere dell'Alto Adige</i>					3

Un incontro di presentazione del servizio si è svolto nel corso del 2000 presso l'Assoimprenditori e nel 2003 in occasione dell'incontro degli consiglieri EURES a Roma. La nuova versione della Borsa Lavoro invece è stata presentata il 12.03.2005 al convegno annuale degli emigrati tenutosi al Kolpinghaus di Bolzano.

Non sono stati effettuati interventi informativi mirati nelle scuole.

- L'attività di controllo, finalizzata soprattutto ad ottenere un riscontro sul metodo applicato, pur non essendo stata strutturata in procedure ed attività formalmente evidenti, si è, certo, dispiegata nella quotidiana verifica dell'andamento del progetto, la cui pianificazione veniva via via ridisegnata, adattandola alle numerose nuove esigenze di volta in volta emerse. Ciò ha portato, ad esempio, ad aggiustamenti di carattere organizzativo (la costituzione di gruppi di lavoro più snelli e flessibili rispetto a quanto previsto nel Piano), ovvero procedimentale (il superamento della fase sperimentale settoriale, per procedere per funzioni), iniziative che certo rispondono al fondamentale interrogativo sulla congruità della metodologia di lavoro adottata.



- Con la **quarta fase** della Misura 1 si é inteso dare nuovo slancio al progetto per l'ulteriore potenziamento e l'implementazione di nuove funzioni, che attraverso una precisazione delle informazioni disponibili ed una più raffinata standardizzazione dei profili di ricerca, potesse concretamente realizzare quel canale d'incontro privilegiato tra domanda ed offerta di lavoro, che ci si é prefissi.

Diverse sono state le funzioni implementate e di nuova concezione; tra queste spiccano:

- Integrazione della nuova versione nella rete civica
- possibilità di un contatto anonimo tra il/la datore/trice di lavoro e la persona in cerca d'impiego attraverso l'utilizzo di caselle postali elettroniche dedicate; in questo caso viene comunque assicurata la possibilità del contatto, grazie a due espedienti: o attraverso un mediatore dell'ufficio (per ogni offerta d'impiego e richiesta di lavoro viene sempre individuato un mediatore di riferimento), o attraverso una mailbox, accessibile via internet, che può essere consultata solo dall'interessato.
- Avviso via email 5 giorni prima che la propria inserzione sta per scadere
- La possibilità di ottenere informazioni sulle domande o offerte di impiego inserite nelle ultime 24 ore per soddisfare tempestivamente le richieste dei clienti abituali e per filtrare velocemente i nuovi accessi.
- Indicazione del numero di consultazioni effettuata per ogni singola offerta/richiesta inserita
- La possibilità per i clienti o utenti che sono alla ricerca di un impiego di consultare la cartina dell'Alto Adige e quella dell'Europa, che fungono da supporto alla scelta del posto di lavoro.
- Possibilità di selezionare più offerte/richieste d'impiego alle quali si è interessate ponendole rispettivamente nel carrello posti o nella selezione delle richieste per poterle consultare in un secondo momento alla fine della consultazione.
- la possibilità di razionalizzare la propria ricerca limitando, secondo le proprie esigenze, il campo di indagine alle domande o offerte di lavoro che abbiano una certa data di ingresso (tutte le inserzioni dell'ultima settimana o dell'ultimo mese).
- Possibilità di esportare in Excel le offerte/richieste d'impiego selezionate. In questo modo viene garantito un risparmio di costi, in quanto non è più necessario rimanere collegati alla rete e inoltre è possibile riutilizzare l'informazione su carta in modo efficiente.
- Possibilità di un matching elettronico fra domanda e offerta di lavoro; comunicazione passiva di offerte/richieste compatibili con la propria inserzione (con l'inserimento di una propria offerta/richiesta il sistema ricerca per un periodo di 30 giorni in automatico offerte/richieste compatibili, informandone, in caso di corrispondenza, l'utente tramite e-mail).
- Semplificazione nell'inserimento di offerte/richieste utilizzando un'unica pagina e consentendo di inserire più informazioni
- Integrazione degli apprendisti nella stessa applicazione (evidenziati con A)
- Gli iscritti nelle liste di mobilità sono evidenziati con M e quindi facilmente riconoscibili
- Possibilità da parte dell'utilizzatore di ordinare le liste contenenti richieste/offerte di lavoro tramite un click sul titolo della colonna
- Ricerca per luogo di lavoro con la possibilità di indicare eventualmente il raggio di distanza in chilometri
- Possibilità di utilizzare e-mail con testo in parte predefinito per le proprie richieste
- Possibilità di scambio di offerte di lavoro tra la provincia di Bolzano e il cantone dei Grigioni grazie al progetto Eures Transtiroia



Pochi, al contrario, sono stati gli interventi organizzativi per lo smaltimento di grandi quantità di richieste, interventi ed attività che comunque sono allo studio degli operatori.

Alla luce di quanto suesposto, può ben affermarsi che la Misura 1 abbia raggiunto un elevato grado di attuazione. Resta comunque chiaro che, trattandosi dello sviluppo di un sistema informativo altamente complesso, diventa comunque difficile poterne dichiarare concluso ogni singolo stadio evolutivo, date le innumerevoli interconnessioni tra gli stessi. Potranno, infatti, essere sviluppate sempre nuove modalità di accesso, ovvero in considerazione di nuove importanti implementazioni dovrà comunque svolgersi un adeguato programma di addestramento del personale, come un'adeguata campagna informativa.

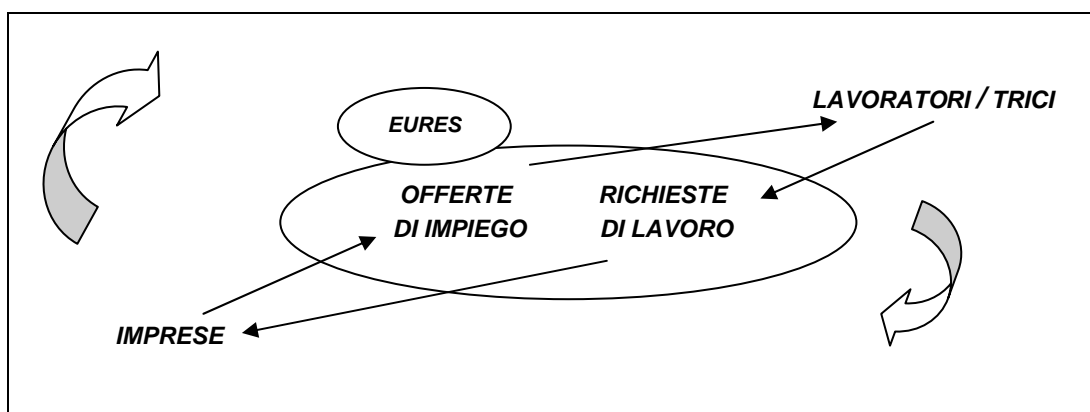
Obiettivo di lungo termine è il collegamento telematico della Borsa Lavoro con la Borsa continua nazionale del lavoro, che si trova in fase di realizzazione. L'attuazione della Borsa continua nazionale del lavoro è prevista nei prossimi anni.

Allo stesso modo può dirsi che la concreta attuazione della misura si sia svolta sostanzialmente nel rispetto di quanto pianificato, con sole poche eccezioni, comunque avvalorate da un'attenta valutazione del caso e da una maggiore consapevolezza delle problematiche affrontate scaturita dall'esperienza sul campo.

Verifica degli indicatori di successo

Il prodotto realizzato consiste, in breve, nella diretta accessibilità via internet alla banca dati sul collocamento attraverso il servizio "Borsa lavoro". Il sistema, dedicato sia alle imprese che alle persone in cerca di un'occupazione, permette l'inserimento diretto in rete di offerte di impiego e di richieste di lavoro, la consultazione delle relative informazioni, comprese il pubblico impiego, l'apprendistato, il lavoro all'estero, e soprattutto la possibilità di un contatto diretto domanda / offerta senza l'intermediazione degli centri di mediazione lavoro.

Il progetto è scaturito dall'idea di realizzare un'unica banca dati condivisa sia dagli/le operatori/trici specializzati dei centri di mediazione lavoro, sia da tutti coloro interessati all'instaurazione di un rapporto di lavoro. Articolato su due assi portanti - servizi per le imprese e servizi per i/le lavoratori/trici - il sistema permette l'incrocio praticamente completo di tutti i dati disponibili. Attraverso funzionalità di accesso attivo, si realizza la piena consultazione della banca dati per il reperimento delle informazioni, e l'inserimento autonomo e diretto delle proprie segnalazioni. Tale accesso biunivoco è operativo anche attraverso il collegamento diretto con la banca dati Eures, per le offerte di impiego a livello comunitario.





Secondo quanto previsto dal Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro, la misurazione dell'output realizzato dovrebbe avvenire, su tre differenti livelli, dalla cui osservazione dovrebbe essere possibile verificare il raggiungimento degli obiettivi posti.

Il primo **livello** di analisi é di tipo squisitamente **operativo** e mira alla verifica del grado di attuazione della misura, investigandone eventualmente alcuni profili qualitativi. Secondo quanto descritto nel paragrafo precedente, può, quindi affermarsi, che il primo indicatore di successo é sicuramente positivo. Il Piano specifica, poi, che il potenziamento dell'accessibilità alla banca dati é misurabile attraverso il livello di copertura territoriale del servizio: é chiaro che una volta attivato l'accesso al sistema via internet, la copertura territoriale é potenzialmente totale; ma per facilitare ulteriormente l'utilizzo della banca dati anche a coloro che non dispongono della tecnologia necessaria sono a disposizione di tutti i clienti del Servizio lavoro circa 36 Info-Point, situati presso diversi luoghi aperti al pubblico, soprattutto in località dove non é presente un centro di mediazione lavoro.

Il secondo **livello** di analisi si prefigge l'obiettivo di misurare il **consenso** che l'iniziativa ha ottenuto tra i destinatari. Si tratta in questo caso di verificare quanti, interessati al mercato del lavoro, utilizzino il sistema realizzato, e più concretamente quanti visitino le pagine web dedicate al servizio, quante ricerche di occupazione o quante segnalazioni di opportunità di impiego vengano da questi effettuate.

Tenuto conto che la possibilità di inserimento di offerte di impiego da parte delle imprese risale alla fine dell'anno 1999, le segnalazioni effettuate tramite internet e gli inserimenti effettuati da parte dei centri di mediazione lavoro sono riportati nella tabella qui a seguito, come anche gli annunci di disponibilità all'impiego da parte dei/lle lavoratori/trici. Nell'ambito del sistema Eures sono state inserite circa 100.000 offerte all'anno e d'ufficio sono state inserite domande di lavoro relative a persone iscritte nelle liste di mobilità.

	2000	2001	2002	2003	2004
Offerte d'impiego segnalate via internet (entrate)	1217	2069	1932	2127	2543
Offerte d'impiego inserite dai centri di mediazione (entrate)	2556	2834	3144	2897	2586
Domande d'impiego segnalate via internet (entrate)	0	312	1504	1888	2271
Domande d'impiego inserite dai centri di mediazione (entrate)	643	1263	2726	3690	4963



Le cifre relative alla consultazione della banca dati sono, al confronto, decisamente più consistenti. Nel 2001 sono state effettuate mediamente quasi 8.400 ricerche al mese da parte di persone in cerca di occupazione e circa 2.600 da parte delle imprese. Nel 2002 i visitatori della homepage sono stati in media 35.600 al mese, nel 2003 46.500 e nel 2004 addirittura 57.900 con picchi di 70.000 visitatori nei mesi di ottobre e novembre.

Con l'avvio della nuova borsa lavoro è possibile rilevare con maggiore precisione il numero e le preferenze dei visitatori. Nei primi quattro mesi dall'avvio sono stati rilevati i seguenti dati:

Periodo di riferimento: 10 febbraio 2005 – 8 giugno 2005

593.019 consultazioni di offerte d'impiego, che corrispondono a una media di
4.731 consultazioni al giorno
65.553 consultazioni di richieste di lavoro che corrispondono a una media di
542 Consultazioni al giorno

Sono da evidenziare inoltre i motivi che hanno condotto alla chiusura delle offerte d'impiego (dati 2005, riportati solo per offerte con luogo di lavoro in provincia di Bolzano):

Motivo	Marzo	Aprile	Maggio
Offerta soddisfatta – prima della scadenza dell'offerta stessa – grazie alle Borsa Lavoro o all'attività diretta dei centri di mediazione lavoro	26,5%	28,2%	30,4%
Offerta d'impiego chiusa per superamento della data di scadenza	49,1%	47,4%	52,2%

Il terzo livello di analisi permette di scendere più in dettaglio per la misurazione degli effetti concreti: in questo caso si tratterebbe di verificare l'effettiva percentuale di **successo** del sistema nel favorire l'intermediazione tra le parti sino alla stipulazione del contratto di lavoro. In realtà, al momento, non è possibile quantificare il numero dei rapporti di lavoro instauratisi grazie al servizio "Borsa lavoro"; i primi numeri saranno disponibili all'inizio del 2006, in più è in programma un sondaggio fra i clienti.

Unico effetto misurabile con una certa attendibilità è rappresentato dal numero dei contratti di lavoro stipulati in provincia da cittadini/e comunitari/e stranieri/e, data l'alta probabilità dell'utilizzo di questo canale per evidenti ragioni pratiche.

	2001	2002	2003	2004
Contratti stipulati in provincia da cittadini/e comunitari/e stranieri/e	75	93	86	62*

*Questo dato è stato rilevato con un metodo diverso e quindi non confrontabile con i dati degli anni precedenti

Verifica dell'efficienza

La realizzazione di un progetto è sicuramente valutabile anche sotto il profilo dell'efficienza. In tale prospettiva diventa indispensabile poter indagare le risorse utilizzate in relazione alla disponibilità originaria ed all'obiettivo raggiunto, nonché i tempi di attuazione.

Le **risorse umane** interne previste in sede di pianificazione si sono rivelate insufficienti al momento della concretizzazione dell'iniziativa. Il gruppo di lavoro originariamente previsto – un' operatore/trice di livello A ed un' operatore/trice di livello B -, infatti, è stato integrato con altrettanto personale, giudicato assolutamente indispensabile per la riuscita del progetto. La



proposta di gruppi di lavoro allargati a rappresentanti delle parti sociali, al contrario, non è stata giudicata favorevolmente, soprattutto per la presupposta carente flessibilità organizzativa.

Le **risorse finanziarie** utilizzate, riportate nella seguente tabella, rientrano pienamente nelle stime previsionali.

1999	2000	2001	2002	2003	2004	totale	
€ 9.931,47	€ 22.698,28	€ 37.753,00	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 115.382,75	per l'implementazione tecnica e manutenzione degli Info-points.
	€ 64.901,28	€ 79.461,65	€ 25.373,00	€ 37.811,74	€ 20.395,00	€ 227.942,67	per l'attività di pubbliche relazioni

Si tratta, comunque, dei soli costi esterni, essendo difficile quantificare in termini monetari la spesa sostenuta per l'impiego delle risorse interne.

La previsione di un **orizzonte temporale** di dodici mesi per il completamento della misura è risultata troppo ottimistica, tenuto conto, peraltro, che è comunque difficile poter determinare esattamente la conclusione degli stadi evolutivi di un simile progetto, che in realtà si presenta in continuo potenziale sviluppo. Dalle osservazioni effettuate emerge, in ogni modo, il sostanziale rispetto delle scadenze previste.

Conclusioni

Il progetto appare ormai avviato verso un sicuro successo. Il sistema garantisce l'accessibilità via internet della banca dati, il contatto diretto domanda / offerta senza la necessaria intermediazione degli uffici, il tutto attraverso la standardizzazione delle informazioni e dei criteri di ricerca.

Tali obiettivi, assolutamente concreti, avrebbero potuto ben essere meglio specificati tra le fasi evolutive del progetto, in sostituzione o parziale aggiunta, alle indicazioni forse troppo di dettaglio e di livello organizzativo-procedimentale inserite nel Piano. Ciò emerge dal confronto con la realtà operativa, che forse meglio sa interpretare le modalità applicative, ma che sicuramente necessita di indicazioni chiare e precise sulle concrete finalità da perseguire.



MISURA 2

Centro di assessment

Descrizione della misura

L'obiettivo che con l'attuazione della Misura 2 si intende conseguire è la creazione di un centro di assessment, che provveda alla valutazione e certificazione delle qualifiche e competenze professionali di ognuno, al fine, in raccordo con l'introduzione del libretto formativo, di garantire quella trasparenza e valorizzazione delle capacità di ogni persona, capaci di promuovere l'occupabilità.

L'utilizzo di tutte le informazioni raccolte con tale esperienza, infatti, si rivelerebbe molto utile sia nell'ambito dell'attività di collocamento, sia al fine di fornire una consulenza individuale mirata all'aggiornamento e crescita professionale, sia, in un'ottica di più ampio respiro, per orientare l'offerta formativa verso sviluppi d'avanguardia in stretta relazione con l'andamento del mercato del lavoro.

Per la realizzazione di tale iniziativa, è stato previsto un piano d'intervento articolato in diverse **fasi**, da svilupparsi in un **orizzonte temporale** di circa 3 anni :

1. insediamento di un gruppo di lavoro interno per l'analisi comparata dei centri esteri di assessment e le analoghe esperienze locali;
2. insediamento di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti delle parti sociali e dalle consigliere di parità per verificare l'efficacia del progetto;
3. piccola verifica del consenso all'iniziativa da parte del mondo imprenditoriale e di responsabili del personale;
4. selezione di 5-10 profili professionali ricorrenti per i quali praticare l'assessment;
5. sviluppo delle fasi di assessment attraverso unità operative e addestramento dei/le coordinatori/trici;
6. creazione dei presupposti giuridici;
7. attività di verifica del consenso all'iniziativa da parte del mondo imprenditoriale e di responsabili del personale;
8. avvio di una fase sperimentale;
9. introduzione dei correttivi e messa a regime della procedura.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la realizzazione della Misura 2 ammontano complessivamente a circa 120.000,00 €, tenuto conto dell'utilizzo di risorse umane interne, tra le quali un' operatore/trice A ed un' operatore/trice B per il coordinamento del progetto. Sono previsti € 77.469,00 per le spese logistiche del gruppo di lavoro, € 25.823,00 per la verifica del consenso presso gli attori del mercato, € 153.937,00 per le consulenze esterne, € 103.291,00 per l'attività di pubbliche relazioni.



Verifica dell'attuazione

La misura così come definita nel piano pluriennale per l'occupazione non ha trovato applicazione. In alternativa al centro di assessment è stato creato "il sestante". Trattasi di un progetto comune della Formazione professionale tedesca e ladina e italiana, della Intendenza scolastica tedesca e della Intendenza scolastica italiana finanziato dal Fondo Sociale Europeo. È un dossier personale che serve a tracciare un profilo della propria vita e a determinare le competenze acquisite. Il sestante accompagna il/la titolare durante il suo intero percorso scolastico e professionale e può essere aggiornato in qualunque momento. Esso consente altresì di attingere immediatamente ai dati necessari per assumere decisioni relative al proprio futuro nella vita e nel lavoro (p. es. domanda di impiego, pianificazione della carriera). Esso costituisce la base per la presentazione di una domanda di assunzione.

Verifica degli indicatori di successo

Non essendo stato ancora dato avvio alla misura non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo al successo dell'iniziativa. Per quanto riguarda nello specifico il "sestante" nel 2003 si è provveduto alla diffusione di schede di lavoro nelle scuole medie e superiori e sono stati organizzati corsi di formazione per gli insegnanti. Sempre nel 2003 nella fase pilota del progetto si sono svolti dei seminari rivolti in particolar modo agli iscritti delle liste del Servizio lavoro focalizzano l'attenzione sull'utilità di questo documento.

Verifica dell'efficienza

Non essendo stato ancora dato avvio alla misura non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo alle risorse impiegate.

Conclusioni

La misura deve essere ancora attivata.



CAMPO DI AZIONE 2

***Misure per persone
con particolari problemi
sul mercato del lavoro***



MISURA 3

Preparazione ed introduzione del nuovo collocamento obbligatorio

Descrizione della misura

Tra gli interventi di politica del lavoro emergono, per evidente importanza e priorità, tutte quelle misure volte a promuovere l'integrazione di coloro che presentano particolari problemi per un autonomo inserimento sul mercato. Difficoltà di carattere sociale, culturale e di salute possono, infatti, costituire enormi ostacoli all'inserimento lavorativo, con il conseguente concreto pericolo di accrescere ulteriormente il sentimento di discriminazione e svantaggio delle persone interessate. Con la legge 12 marzo 1999, n. 68 il legislatore nazionale ha ridato vigore alla materia, introducendo nuove disposizioni per la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili.

La Misura 3 del Piano provinciale degli interventi di politica del lavoro 2000 – 2006 mira, appunto, alla preparazione ed introduzione, anche in provincia di Bolzano, del nuovo collocamento obbligatorio, per un riadattamento delle procedure in relazione alle nuove più concrete finalità. In piena sintonia con la legge nazionale, la Misura 3 pone alcuni ambiziosi obiettivi, che vanno davvero oltre la mera applicazione delle disposizioni di legge nel tentativo di realizzare un'effettiva integrazione lavorativa delle persone disabili, tenuto conto delle capacità ed aspirazioni dei singoli lavoratori e delle esigenze ed attese dei datori di lavoro.

Fondamentali **obiettivi** di questa Misura, che intende rimarcare l'importanza di un servizio di qualità, divengono, quindi:

- la definizione, l'ottimizzazione e la sperimentazione dei procedimenti per un'assistenza davvero personalizzata;
- l'elaborazione di profili personali dei/lle lavoratori/trici disabili il più possibile precisi, attraverso una routine burocratica comunque limitata ed accettabile;
- la realizzazione di un collocamento differenziato, attraverso l'assegnazione di posti di lavoro più adatti al/la lavoratore/trice per una maggiore soddisfazione delle parti;
- un'assistenza efficace per tutte le imprese interessate.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, é prevista un'energica opera d'implementazione dell'attività dei centri di mediazione lavoro, chiamati ad un'importante missione: trasformare l'attuale collocamento ancora molto legato al rigido, a volte sterile, adempimento di legge, in un nuovo più dinamico tentativo di realizzare concretamente l'incontro domanda - offerta di lavoro, anche quando coinvolte siano persone con particolari esigenze.

Il progetto si articola in più **fasi**, che delineano nel dettaglio il percorso da intraprendere:

1. definizione provvisoria delle istituzioni e persone interessate al processo di avviamento al lavoro, delle loro funzioni e di eventuali necessità di contatto con altre;
2. armonizzazione dello schema organizzativo a livello bilaterale ovvero in un gruppo di lavoro interistituzionale;
3. informazione delle parti sociali e dei soggetti direttamente interessati sulle nuove opportunità di collocamento, nonché diffusione della cultura dell'integrazione delle persone svantaggiate; formulazione delle condizioni operative previste dalla legge da parte di un gruppo composto da rappresentanti delle parti sociali;



4. definizione operativa dei compiti dei singoli partner; acquisizione, inoltro ed archiviazione delle informazioni nell'ambito di piccoli gruppi; dimensionamento del profilo dei/le candidati/te a livello generale ed individuale e del profilo professionale richiesto dalle imprese tenuto conto delle diverse specificità;
5. creazione di uno schema operativo per la definizione dell'iter procedurale, da documentare in un manuale per le imprese;
6. simulazione di singoli casi da parte di un gruppo interistituzionale come test di verifica;
7. addestramento del personale interessato;
8. implementazione della procedura.

Seguendo tale pianificazione, il progetto é previsto concludersi nel corso di un anno: tenuto conto delle evidenti sovrapposizioni temporali, infatti, sono stati preventivati due mesi per la prima fase progettuale, un mese per l'elaborazione dei risultati, dai sei agli otto mesi per l'attività dei gruppi di lavoro, quattro mesi per i test di verifica e due per l'addestramento del personale coinvolto, in modo da avere a disposizione entro dodici mesi risultati concreti da utilizzare nella pratica quotidiana.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la realizzazione della Misura 3 ammontano a € 309.874,00.

Il personale da coinvolgere per il coordinamento delle attività é previsto in due operatori/trici A a tempo pieno ed uno/a a tempo parziale, che potranno avvalersi di 30 giornate esterne di consulenza. Scopo non secondario del progetto é la ridefinizione del fabbisogno di personale interno per la gestione delle procedure, che si presuppongono più complesse, e per fare fronte alla preventivata crescita dei carichi di lavoro, visto l'allargamento del collocamento obbligatorio anche alle imprese con oltre 15 dipendenti.

Verifica dell'attuazione

Le attività per la predisposizione del nuovo sistema di collocamento obbligatorio si sono svolte seguendo essenzialmente la logica definita nel Piano, discostandosi soltanto per alcune impostazioni procedurali che nella pratica si é preferito snellire a vantaggio di una maggiore flessibilità e velocità di movimento. Per tale ragione tutti gli incontri di approfondimento e preparazione delle singole problematiche si sono svolti nell'ambito di piccoli gruppi, composti dal solo personale interessato interno alla Ripartizione Lavoro. Il coinvolgimento delle parti sociali e di altre istituzioni é stato comunque garantito in sede di approvazione delle linee guida e delle condizioni operative proposte in seno alla Commissione provinciale per l'impiego.

La **prima** e la **seconda fase** previste per l'impianto progettuale delle attività sono state, quindi, condotte direttamente da personale interno ed hanno portato ad una prima definizione del nuovo schema organizzativo ed all'individuazione nelle Comunità Comprensoriali, nei servizi sanitari, sociali e formativi dei principali soggetti coinvolti nell'inserimento lavorativo delle persone disabili.

Per la definizione delle condizioni operative é stata interessata la Commissione provinciale per l'impiego che ha approvato i criteri per la stipula di un programma di assunzioni per la graduale copertura della quota obbligatoria, ed i criteri per il distacco di persone disabili presso cooperative sociali ovvero presso liberi professionisti disabili. Per la definitiva operatività della normativa il gruppo di lavoro ha predisposto tutti gli atti amministrativi, e formulato, ove necessario, le proposte regolamentari da sottoporre ai competenti organi provinciali per l'approvazione. Con legge provinciale é stato così istituito il Fondo per il diritto al lavoro delle



persone disabili; con decreto del Presidente della Provincia sono stati stabiliti i criteri per l'attuazione delle procedure amministrative; diverse altre deliberazioni della Giunta provinciale hanno disciplinato ogni aspetto nel dettaglio.

L'apice delle attività pianificate per l'introduzione del nuovo collocamento obbligatorio si colloca nell'ambito della **quarta fase** procedurale, consistente nella definizione operativa dei compiti dei singoli partner e nel dimensionamento del profilo dei candidati e del profilo professionale richiesto dalle imprese.

Data la complessità di una corretta definizione dei suddetti profili, ed il grande numero dei soggetti coinvolti, è stata accolta con grande favore l'iniziativa promossa dalla Cooperativa sociale Indipendent L., per un'analisi delle aziende attive in provincia soggette all'applicazione delle norme per il diritto al lavoro dei/lle disabili. Tale studio, infatti, oltre alla rilevazione presso 297 imprese delle barriere architettoniche e del clima aziendale in relazione all'eventuale inserimento di una persona disabile, ha inteso, soprattutto, analizzare i profili professionali effettivamente richiesti all'interno delle imprese. Il risultato è un articolato database che codifica tutte le attività ricercate, definendo tutte le relative competenze tecniche e trasversali; contiene un riferimento per 776 profili professionali, 5300 attività e 24000 competenze.

Per la definizione del profilo personale delle persone disabili, considerata la centralità del singolo rispetto al progetto di collocamento, viene data grande importanza alla raccolta di tutte le informazioni relative alla persona nel suo ambiente sociale, familiare, scolastico e lavorativo; ciò avviene attraverso una conferenza di servizi convocata dall'Ufficio servizio lavoro a cui sono chiamati a partecipare i servizi sociali, sanitari e convenzionati coinvolti. Risultato della conferenza è una relazione sui dati raccolti da inoltrarsi alla Commissione medica, che sulla base della stessa, dell'esame anamnestico e dell'ulteriore documentazione sanitaria prodotta esprimerà la propria valutazione. Dovrebbe essere così garantita la formulazione di un giudizio su una possibile collocabilità al lavoro, tenuto conto non solo dei dati clinici-anamnestici, ma anche delle inclinazioni individuali, delle conoscenze peculiari e delle esperienze tecnico-professionali della persona interessata.

Una volta delineato lo schema progettuale delle nuove procedure e definito concretamente l'iter procedurale, la **quinta fase** della Misura 3 ne prevede la pubblicazione in un pratico manuale per le imprese. Si è comunque provveduto a dare adeguata divulgazione alle novità procedurali ed ai necessari chiarimenti sull'interpretazione normativa attraverso la diffusione di tre circolari del Direttore della Ripartizione Lavoro. Un ulteriore contributo in tal senso è stato dato collaborando alla stesura di un opuscolo informativo redatto dalla Federazione provinciale delle associazioni sociali. Nel 2004 è stato pubblicato un manuale sul collocamento mirato di persone disabili che è rivolto sia alle imprese che ai lavoratori. Si tratta di una raccolta di provvedimenti di carattere statale e di norme provinciali, di delibere e criteri con i quali la giunta Provinciale ha dato attuazione ai principi fondamentali che regolano la materia.

L'opera di informazione delle parti sociali e dei soggetti interessati, oltre all'attività di sensibilizzazione sulle problematiche aperte, è prevista dalla **terza fase** del progetto: tale attività si è svolta attraverso numerosi incontri informativi con le associazioni dei soggetti interessati, le Comunità comprensoriali, la Formazione professionale ed i servizi sociali.

Quindici sono stati i principali incontri promossi nel corso del 2000; nel mese di febbraio del 2001 l'Ufficio servizio lavoro ha organizzato in collaborazione con l'Ufficio Soggetti portatori di handicap e invalidi civili un workshop sul tema "Il modello integrato per l'inserimento lavorativo"; i collaboratori del Servizio inserimento lavorativo dell'Ufficio servizio lavoro hanno partecipato a diversi seminari organizzati nel corso del 2001 dalla Federazione provinciale delle associazioni sociali e dalla Lega provinciale delle cooperative. In data 30 giugno 2001 è



stato organizzato un convegno per la presentazione della riforma del collocamento obbligatorio. Altre iniziative per la diffusione delle informazioni e la sensibilizzazione alle problematiche in parola hanno coinvolto anche la stampa: sono state realizzate diverse interviste radiofoniche e diversi articoli sono apparsi sui giornali. Incontri su temi specifici si tengono direttamente presso associazioni di datori/trici di lavoro e di persone disabili oltre che presso gli enti interessati su richiesta degli stessi. Tali attività creano spesso le basi per una proficua e continuativa collaborazione con i diversi soggetti che partecipano a vario titolo nel processo di inserimento lavorativo.

Al fine di verificare la qualità delle procedure riorganizzate é prevista una **sesta fase** di progetto per la simulazione di singoli casi da effettuarsi nell'ambito di un gruppo interistituzionale. Iniziative di tal genere non sono state sinora promosse; le nuove procedure sono comunque quotidianamente sperimentate nell'applicazione operativa.

È chiaro che l'introduzione di un nuovo sistema procedurale implica sempre per gli operatori interessati l'esigenza di acquisire nuove conoscenze e conseguentemente la necessità di un'adeguata formazione. Nell'ambito della Misura 3, la **settima fase** é riservata alle iniziative di addestramento del personale. Con i/le dodici operatori/trici del Servizio inserimento lavorativo sono stati realizzati diversi incontri sulle nuove procedure di collocamento obbligatorio con referenti interni alla Ripartizione Lavoro; tre giornate di formazione specifica sulle novità introdotte dalla normativa nazionale sono state realizzate in collaborazione con esperti esterni. Dal 2002 é stata attivata la supervisione: dodici operatori si incontrano regolarmente per analizzare i singoli casi e per favorire l' integrazione lavorativa dei loro clienti.

A concludere l'intero impianto procedurale é prevista l'**ottava fase** volta strategicamente al futuro: si tratta delle possibilità di ulteriore implementazione del sistema, riorganizzato nella prospettiva di migliorare sempre di più il servizio offerto. Nel 2002 é stata lanciata la proposta per un sistema previdenziale anche per quelle persone coinvolte in progetti di integrazione ma non titolari di un rapporto di lavoro. Si sta attendendo la risposta da parte dell'INPS. Inoltre si sono cercate nuove opportunità per persone svantaggiate ma comunque in grado di svolgere un'attività lavorativa senza particolari problematiche. A tal proposito sono state stipulate le convenzioni di affidamento. Trattasi di un accordo che legittima un progetto d'inserimento lavorativo in aziende private e pubbliche. Attraverso questo progetto viene favorita l'integrazione nel mondo del lavoro di persone con disabilità. Le parti contraenti sono il datore/la datrice di lavoro, la Ripartizione Lavoro e la persona interessata. Nell'ambito di questa convenzione gli operatori/le operatrici per l'inserimento lavorativo dell'Ufficio servizio lavoro offrono una consulenza pedagogica in relazione agli aspetti lavorativi e relazionali. In collaborazione con i Servizi Sociali provvedono all'assistenza al posto di lavoro attraverso regolari visite in azienda.

Per quanto concerne la concessione di agevolazioni per le assunzioni da parte delle imprese, quest'ultime hanno la possibilità di richiedere un rimborso totale o parziale degli oneri sociali delle persone disabili assunte. Queste agevolazioni vengono calcolate sulla base del tipo di invalidità e della percentuale d'invalidità. Inoltre sono previsti sostegni economici per l'adattamento del posto di lavoro e per l'abbattimento delle barriere architettoniche. Le apposite richieste devono essere presentate all'Ufficio servizio lavoro.

Tutti i datori di lavoro che sono soggetti al collocamento obbligatorio devono inoltrare all'Ufficio servizio lavoro entro il mese di gennaio di ogni anno la denuncia del personale dipendente, il numero ed i nominativi delle persone assunte con la legge sul collocamento obbligatorio nonché i posti di lavoro che devono ancora essere occupati da persone disabili. Con l'introduzione dell'INVALWEB nel 2004 é possibile la compilazione elettronica del modello per la denuncia della situazione del personale. Il modello compilato può essere trasmesso all'Ufficio servizio lavoro tramite e-mail sottoscritta in forma digitale.



Analizzata nelle sue fasi evolutive la Misura 3 del Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro può dirsi praticamente realizzata, se non per alcune iniziative di dettaglio che davvero poco incidono sulla sostanziale introduzione del nuovo modello procedurale.

Unica eccezione di rilievo é la ridefinizione del fabbisogno di personale interno. Al momento é in svolgimento un'attenta analisi dei carichi di lavoro dell'intera ripartizione, che provvederà chiaramente anche per lo specifico.

Verifica degli indicatori di successo

Se il principale obiettivo della Misura 3 consisteva in sostanza nel rendere operativa la legge 12 marzo 1999, n. 68 attraverso la revisione delle procedure amministrative esistenti e l'introduzione di servizi di sostegno e di collocamento mirato, si può affermare che tale obiettivo sia stato conseguito. La **misura** é stata sostanzialmente **attuata**; rimangono da attivarsi ancora pochi aspetti di dettaglio, visto che l'iter amministrativo é praticamente già operativo.

Nel corso del 2004 è stata attivata un'indagine sulla situazione lavorativa delle persone disabili avviate negli ultimi anni secondo le procedure del collocamento mirato (verifica permanenza in azienda e buone prassi). Questa indagine interessa contemporaneamente anche la rilevazione di informazioni riguardanti la condizione delle persone disabili ancora in attesa di occupazione. I dati sono stati rilevati ed analizzati dall'Istituto di ricerca per il sociale di Milano che entro il 2005 renderà noto i risultati.

Verifica dell'efficienza

Le **risorse umane** interne previste si sono dimostrate sufficienti per la realizzazione del progetto, che peraltro non ha necessitato di alcuna consulenza professionale esterna. I lavori, come già rilevato in precedenza, non hanno richiesto una collaborazione attiva di altre istituzioni, collaborazione che é comunque evidentemente indispensabile, ed é stata così concordata, nella quotidiana opera di collocamento.

Difficile per mancanza di adeguati indicatori di riferimento é quantificare in termini monetari la spesa sostenuta per l'impiego delle risorse interne; per quanto concerne gli incarichi esterni, sia lo studio realizzato dalla Cooperativa sociale Independent L., che le giornate di formazione sono state finanziate tramite **risorse finanziarie** del Fondo Sociale Europeo.

La previsione di un **orizzonte temporale** di dodici mesi per il completamento della misura é stata pienamente rispettata: al termine del primo anno di lavoro sono, infatti, disponibili apprezzabili risultati pienamente impiegabili nell'attività di ogni giorno.

Conclusioni

Con la realizzazione della Misura 3, praticamente conclusa sotto il profilo dell'attivazione operativa della normativa nazionale in materia di diritto al lavoro delle persone disabili, il Piano provinciale per gli interventi di politica del lavoro ha inteso soprattutto contribuire ad un concreto miglioramento del sistema di mediazione, per una più efficace opera di inserimento al lavoro delle persone svantaggiate.



La filosofia di fondo, infatti, che permea l'intero impianto progettuale, si basa sulla consapevolezza che un lavoro non costituisce soltanto l'opportunità di svolgere un'attività, quanto piuttosto una formidabile occasione di socializzazione e sviluppo personale, che deve tanto più essere garantita a chi non è autonomamente in grado di crearsela.

In tale prospettiva si spiega la forte attenzione dedicata, nella formulazione della misura, al grado di soddisfazione delle parti coinvolte, sia per quanto concerne la persona disabile, al fine di assecondarne le attitudini ed i desideri, accrescendone al contempo competenze e capacità, sia con riferimento ai/lle datori/trici di lavoro, cercando di rispondere alle loro richieste ed attese in modo adeguato.



MISURA 4

Studio sull'immigrazione e sulle necessarie misure politiche collaterali

Descrizione della misura

10.622 cittadini extracomunitari (extra UE25) risultavano occupati a fine dicembre 2004 nella nostra provincia: l'4,6% in più rispetto all'anno precedente. Il flusso immigratorio rappresenta un importante fenomeno che interessa non solo il mercato del lavoro, ma che coinvolge praticamente tutti gli aspetti della vita sociale, soprattutto quando si manifesta un generale passaggio da precarie permanenze stagionali a trasferimenti permanenti e presenze durature.

Viste le intrinseche potenzialità di sviluppo che tale fenomeno comunque manifesta, per l'apporto di manodopera, anche con qualifica e professionalità medio alta, l'immigrazione può essere ben considerata un'importante risorsa per il mercato locale, una risorsa certamente da valorizzare.

Obiettivo della Misura 4 del Piano degli interventi di politica del lavoro diviene, quindi, il potenziamento dell'attività di consulenza, orientamento, formazione e collocamento offerta ai lavoratori immigrati per una loro più semplice integrazione sia nel tessuto economico, quanto ancor più nell'ambito sociale.

Attraverso l'elaborazione di un quadro analitico del fenomeno si intende illustrare ed analizzare le conseguenze politico sociali dello stesso per poterne seguire l'evolversi e regolarne lo sviluppo.

Coordinandosi con le finalità e gli interventi promossi dal Piano sociale, tale misura é prevista articolarsi, in un **orizzonte temporale** di 1 anno, in cinque **fasi** :

1. raccolta e rielaborazione degli studi esistenti sull'immigrazione;
2. sviluppo di scenari sul fabbisogno presunto di manodopera straniera;
3. adattamento dell'orizzonte temporale della programmazione dell'immigrazione al periodo di vigenza del Piano;
4. coordinamento con il Consiglio territoriale per l'immigrazione e la Consulta provinciale per l'assistenza sociale;
5. verifica dell'opportunità di creare uno sportello unico per l'accoglienza ai lavoratori stranieri.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la realizzazione della Misura 4 ammontano a poco meno di 77.500,00 €. Il progetto richiede uno staff di coordinamento composto da 1,5 operatore/trice per la gestione dei cinque gruppi di lavoro composti ognuno da 7 persone.

Verifica dell'attuazione

Vista l'attualità della materia e la grande rilevanza in diversi settori delle problematiche ad essa inerenti, molteplici sono state le iniziative di tutti gli attori interessati.



La prima iniziativa strutturata di raccordo finalizzata all'attuazione della Misura 4, però, si è avuta in data 18 gennaio 2002 quando rappresentanti di tutte le Ripartizioni provinciali interessate al fenomeno (lavoro, affari sociali, edilizia abitativa, intendenze scolastiche, formazione professionale,...) si sono riuniti per iniziare a discutere di come affrontare le questioni in materia. In tale occasione è stato presentato un progetto di un osservatorio provinciale sull'immigrazione, da finanziare tramite mezzi del Fondo sociale europeo. In data 28 marzo 2002 la Giunta Provinciale ha deciso di costituire il coordinamento di tale osservatorio presso la Ripartizione Servizi sociali (Ufficio 24.2); è stato al contempo espresso parere favorevole per la costituzione dell'osservatorio nel settore Lavoro. L'Ufficio di coordinamento dovrebbe essere supportato da un comitato di coordinamento costituito da rappresentanti delle varie Ripartizioni interessate. L'attuale struttura organizzativa dell'Osservatorio Provinciale sulle Immigrazioni è, in base alla Deliberazione della Giunta Provinciale n. 2351 del 14.07.2003 "Istituzione del Comitato tecnico di riferimento e del Comitato scientifico per il progetto "Osservatorio provinciale sulle immigrazioni"", composta dai seguenti organi:

- Comitato tecnico di riferimento composto dalle Ripartizioni
 - Ripartizione 21 – Formazione Professionale Italiana, titolare del progetto
 - Ripartizione 24 – Servizio Sociale, coordinatrice del Comitato tecnico di riferimento
 - Ripartizione 8 – Istituto provinciale di statistica - ASTAT
 - Ripartizione 19 – Lavoro
 - Ripartizione 20 – Formazione Professionale Tedesca
- Comitato scientifico composto da
 - Dott. Udo Enwereuzor, responsabile area servizi e pari opportunità del Cospe e coordinatore del National Focal Point dell'EUMC (Osservatorio di Vienna) per l'Italia
 - Dott. Luigi Mauri, direttore di Synergia e membro del Comitato scientifico dell'Osservatorio per l'integrazione e la multietnicità della Regione Lombardia
 - Dott. Pietro Pinto, presidente OASI e ricercatore Gandalf s.r.l.
 - Dott. Salvatore Saltarelli, coordinatore Comitato scientifico.

Il 30 aprile 2002 la Formazione professionale italiana ha presentato richiesta di finanziamento al FSE nell'ambito dell'asse D2, di un progetto per la costituzione di un osservatorio sull'immigrazione che è diventato operativo nel 2003 e che è situato presso la medesima Ripartizione

Un importante passo verso il potenziamento dei servizi di consulenza ai lavoratori stranieri è stato fatto con la formazione di "mediatori interculturali", che usciti da un primo corso organizzato dalla Formazione professionale italiana con mezzi del FSE, si sono associati fra loro in due associazioni, sono attivi presso vari servizi dell'Amministrazione provinciale.

Nel 2003/04 è stata promossa una raccolta di dati disponibili. Obiettivo era la creazione di una banca dati propria sul fenomeno dell'immigrazione. Nel 2005 è stata avviata una ricerca sugli stranieri riguardo al loro ruolo nel turismo e la Survey generale sulla popolazione straniera in provincia di Bolzano.

Nel 2004 era prevista la creazione di uno sportello unico per l'immigrazione, cioè un ufficio a disposizione sia dei datori di lavoro che dei lavoratori stranieri, in grado di dare risposte ed informazioni sulla legislazione relativa ai permessi di lavoro per cittadini extracomunitari. In provincia di Bolzano la creazione di un tale sportello è legato all'emanazione delle relative norme di attuazione dello Statuto di Autonomia. Fino ad ora tali norme non sono state emanate e quindi rimarranno in vigore le attuali modalità amministrative; la Ripartizione provinciale Lavoro ed i Centri di mediazione Lavoro rimarranno gli unici partner competenti in materia di autorizzazioni al lavoro.



Verifica degli indicatori di successo

L'Osservatorio provinciale sulle Immigrazioni ha svolto le seguenti principali attività nella prima annualità:

- Elaborazione di un “paniere di indicatori” dell’ integrazione degli immigrati stranieri nella provincia di Bolzano e costruzione del paniere di indicatori relativo all’Area Demografia, Lavoro e Casa;
- Istruttoria preliminare e realizzazione dell’indagine sui figli degli immigrati stranieri in provincia di Bolzano;
- Analisi del fabbisogno di consulenza degli operatori e predisposizione di uno studio di fattibilità per la costituzione di un servizio di consulenza e supervisione on – line a loro favore;
- Strutturazione della Rete dei sensori che ha coinvolto varie fasi operative tra cui:
 - Disegno della rete, attraverso un’indagine realizzata in base alla copertura sia geografica, sia di competenze;
 - Prima rilevazione sul ricongiungimento familiare;
 - Ricerca sul sviluppo turistico e stili d’integrazione dei cittadini stranieri;
 - Realizzazione del sito provvisorio relativo ai sensori allo scopo di centralizzare l’attività ed il coordinamento della rete.
 - Definizione delle schede e del sistema di rilevamento delle denunce di atti di discriminazione, attraverso l’analisi comparativa di quelle utilizzate da alcune esperienze fra le più significative a livello europeo;
 - Attivazione del numero verde per il centro di tutela contro le discriminazioni razziali; ci sono stati 56 contatti di cui 5 casi attualmente vengono seguiti in maniera più approfondita;
 - Organizzazione del convegno sulle “Politiche locali sulle Immigrazioni: Centri di tutela, Osservatori, mediazione e integrazione” il 2 e 3 dicembre 2004.

Il progetto di Osservatorio Provinciale sulle Immigrazioni, ha sin dalla sua fase di avvio inteso organizzare e realizzare le informazioni statistiche sulla popolazione immigrata straniera attraverso i determinati segmenti di ricerca che sono

- Sistema di monitoraggio informativo quantitativo e qualitativo, sui servizi e sui fenomeni propri dell’immigrazione straniera
- Laboratorio provinciale di osservazione sulla evoluzione dei flussi migratori, lavoro e politiche formative locali – definizione delle quote di flusso
- Centro provinciale di Osservazione, di informazione e di assistenza legale alle vittime di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi

Tutte le attività programmate per la prima annualità dai tre segmenti di ricerca sopra citati sono state concluse.

È da segnalare un verosimile miglioramento della qualità dei servizi di consulenza ai lavoratori stranieri, grazie al prezioso contributo dei mediatori interculturali.

Verifica dell’efficienza

Le risorse impiegate nella realizzazione del progetto Osservatorio sulle immigrazioni provengono dal FSE asse D. Con delibera n. 3085 del 02.09.2002 del consiglio provinciale sono stati stanziati 250.000,00 €, 442.011,07 € con delibera n. 761 del 17.03.2003 e 460.242,75 € con delibera n. 1045 del 5.04.2004.



Conclusioni

Si sono riscontrate delle criticità nell'avvio di un meccanismo organizzativo piuttosto complicato, com'è quello dell'Osservatorio, che ha una logica d'azione articolata lungo diverse linee d'intervento (azioni positive/lotta alla xenofobia e alla discriminazione/azioni conoscitive e di ricerca quali-quantitativa per il monitoraggio dei fenomeni migratori/azioni specifiche volte a realizzare e a coordinare reti di sensori, analisi dei fenomeni di radicamento della popolazione, ecc.). Tale articolazione rappresenta un plus significativo anche rispetto ad analoghe iniziative, peraltro non numerose, in corso in altri contesti regionali italiani, quali la Lombardia, la Campania, l'Emilia Romagna e la stessa Provincia di Trento.

In positivo, già con la prima annualità si è fatto fronte alle esigenze poste con urgenza da parte di alcune Ripartizioni, dando l'opportunità all'Osservatorio di offrire così, da subito, delle prime risposte concrete ed utilizzabili da parte degli Uffici Provinciali.

Resta come indicazione strategica importante quella di immaginare una più forte stabilizzazione dell'Osservatorio Provinciale sulle Immigrazioni in seno all'organizzazione provinciale per dare ad esso quella continuità progettuale e finanziaria che solo, nel medio periodo (tre, quattro anni), può dare effettivamente dei contributi significativi non solo per l'implementazione delle iniziative volte a consolidare la conoscenza di questo cruciale e sempre mutevole fenomeno sociale, ma anche per la strutturazione da parte provinciale e degli Enti Locali di positive azioni politico-amministrative mirate alla gestione delle problematiche effettivamente riscontrate e dimensionate sul territorio altoatesino.



MISURA 5

Promozione dell'aggiornamento professionale di categorie svantaggiate

Descrizione della misura

Data l'elevata competitività sul mercato del lavoro e la sempre crescente specializzazione richiesta dalle imprese a fronte di un'economia in continua evoluzione, fondamentale diventa per tutti/e i/le lavoratori/trici poter contare su una buona formazione ed un continuo aggiornamento professionale, che agevoli l'inserimento occupazionale in una prospettiva di costante crescita e miglioramento. Se questo é vero, le medesime considerazioni, supportate da ulteriori e più pregnanti motivazioni, valgono sicuramente anche e soprattutto per tutti coloro che si collocano su posizioni di svantaggio: persone iscritte nelle liste di mobilità o in cassa integrazione, immigrati/e, disabili...

Con l'**obiettivo** di motivare queste persone ad approfittare dell'offerta formativa e di riqualificazione professionale esistente, per agevolarne il primo inserimento ovvero il rientro sul mercato del lavoro e per assicurare loro nuove opportunità di sviluppo, la Misura 5 del Piano degli interventi di politica del lavoro propone l'elaborazione di un'offerta formativa ritagliata sui loro effettivi bisogni ed aspirazioni.

In un **orizzonte temporale** di 18 mesi é quindi previsto lo svolgimento di un'azione coordinata, che, articolandosi nelle seguenti **fasi**, conduca alla realizzazione di queste finalità:

1. analisi dell'attuale offerta e addestramento del personale addetto alle consulenze;
2. sviluppo di un modulo formativo ad hoc per la realizzazione di una consulenza formativa;
3. avvio dell'attività di consulenza e valutazione dell'efficacia della formazione proposta;
4. incontri semestrali tra gli addetti per uno scambio di informazioni ed esperienze;
5. documentazione della formazione in correlazione con il libretto formativo.

Per il coordinamento del progetto e lo sviluppo delle prime due fasi é previsto l'impiego per otto mesi di un' operatore/trice estremamente qualificato/a.

Verifica dell'attuazione

Molteplici ed importanti sono le iniziative attivate nell'area target di questa misura da parte sia degli attori pubblici che delle aziende ed associazioni private.

Attivissime in questo ambito sono sicuramente le Ripartizioni provinciali della Formazione professionale, che peraltro annoverano fra i propri compiti istituzionali esattamente queste problematiche: informazione, consulenza ed orientamento per le persone in difficoltà occupazionale e svantaggio sociale; organizzazione e gestione di iniziative formative a favore di cittadini stranieri in Alto Adige.



Così nel corso del 2001 la Formazione professionale italiana ha realizzato tra l'altro, nell'ambito dei servizi di orientamento alla formazione ed al lavoro per adulti, 104 tirocini in azienda finalizzati all'orientamento, formazione e inserimento professionale di persone in stato di disagio sociale, quali ex tossicodipendenti, ex alcolisti, ex carcerati. Lo Sportello adulti ha erogato consulenze ed informazioni a 184 persone in difficoltà occupazionale, aiutandole a costruire un progetto individualizzato di inserimento al lavoro.

Nel 2003 sono stati realizzati 72 tirocini di formazione in finalizzati all'orientamento, alla formazione e all'inserimento professionale di persone in stato di disagio sociale quali ex tossicodipendenti, ex alcolisti, ex carcerati e altri. Tali tirocini, svolti presso aziende o cooperative sociali, sono stati monitorati costantemente da un tutore della formazione professionale che ha curato l'intero progetto formativo e di riorientamento al lavoro. Lo Sportello adulti ha erogato in un anno di funzionamento servizi di consulenza, informazione e orientamento a favore di 410 persone in difficoltà occupazionale. Più precisamente lo sportello ha aiutato gli interessati ad acquisire consapevolezza delle abilità e capacità professionali per costruire, con la persona interessata, un progetto individualizzato di inserimento al lavoro; ha insegnato le tecniche e gli strumenti per una ricerca più efficace del lavoro (curriculum, lettera di presentazione, colloquio di selezione, ecc.); ha supportato la persona nella ricerca del lavoro attraverso varie modalità (contatti con aziende, invio curriculum, ecc.); ha offerto stage di orientamento in azienda e di transizione al lavoro (27 nel 2003). Inoltre ha progettato un corso breve specifico per un'utenza in disagio occupazionale, di "Accompagnamento al lavoro d'ufficio" la cui prima edizione è partita nei primi mesi del 2004. Nel 2003 si è conclusa la terza edizione del corso Extra Ue Immigrants Women@Work rivolto a donne non appartenenti all'Unione Europea, disoccupate e regolarmente soggiornanti tenutosi a Bolzano e Bressanone. A ottobre 2003 è partita la quarta edizione del corso con sede a Bolzano e Bressanone.

Nel 2004 sono stati realizzati 107 tirocini di formazione in azienda-stage della durata massima di 500 ore, finalizzati all'orientamento, alla formazione e all'inserimento professionale di persone in stato di disagio sociale quali ex tossicodipendenti, ex alcolisti, ex carcerati e altri. Tali tirocini, svolti presso aziende o cooperative sociali, sono stati monitorati costantemente da un tutore della formazione professionale che ha curato l'intero progetto formativo e di riorientamento al lavoro.

Lo Sportello adulti ha erogato nel 2004 servizi di consulenza, informazione e orientamento a favore di 410 persone in difficoltà occupazionale. Più precisamente lo sportello ha aiutato gli interessati ad acquisire consapevolezza delle abilità e capacità professionali per costruire, con la persona interessata, un progetto individualizzato di inserimento al lavoro; ha insegnato le tecniche e gli strumenti per una ricerca più efficace del lavoro (curriculum, lettera di presentazione, colloquio di selezione, ecc.); ha supportato la persona nella ricerca del lavoro attraverso varie modalità (contatti con aziende, invio curriculum, ecc.); ha offerto stage di orientamento in azienda e di transizione al lavoro (41 nel 2004). Si è conclusa a maggio 2004 la prima edizione del corso breve progettato dallo Sportello Adulti per la riqualificazione/formazione delle utenze in disagio occupazionale "Accompagnamento al lavoro d'ufficio". La seconda edizione, riprogettata nei contenuti ed ampliata, vede la partecipazione di 14 persone ed è stata avviata ad ottobre 2004.

Un'iniziativa a favore delle persone iscritte nelle liste di mobilità è stata intrapresa da parte della Formazione professionale tedesca e ladina, che ha attivato un corso di orientamento professionale ad hoc. Molteplice è l'attività da quest'ultima svolta sia sul fronte dello svantaggio psicosociale e delle persone disabili, con l'offerta di tirocini aziendali, di corsi brevi mirati e varie possibilità di riqualificazione e orientamento, sia a favore degli immigrati, con corsi di lingua ed introduzione alle specificità socio-culturali della nostra provincia.



Sono stati attivati corsi di riqualificazione nel settore turistico alberghiero che appare particolarmente investito dai flussi migratori di forze lavoro straniere, nello specifico donne. Inoltre sono stati programmati interventi mirati anche nel settore edilizio. Purtroppo non sono stati attivati a causa del mancato interesse da parte dei datori di lavoro.

Nel 2001 si è concluso il primo corso di formazione alla qualifica professionale di mediatore e mediatrice interculturale organizzato dalla Ripartizione alla formazione professionale in lingua italiana. Vista la notevole domanda di tale figura espressa dai vari servizi del territorio provinciale, nel 2003 si è progettata una seconda edizione del corso, cofinanziata dal Fondo sociale europeo, che è stato realizzato in collaborazione con la Formazione professionale in lingua tedesca. Il corso della durata di circa 800 ore di cui 300 in stage, con selezione linguistica ed attitudinale in ingresso, è partito in ottobre 2003. Il mediatore interculturale ha la funzione di agevolare i rapporti fra le singole amministrazioni e gli stranieri appartenenti ai diversi gruppi etnici, nazionali, linguistici e religiosi".

Il Servizio di formazione individuale della Formazione Professionale in lingua italiana ha rivolto un'ampia offerta di formazione alle persone disabili, con progetti individualizzati per la frequenza di corsi base, apprendistato e tirocini formativi in azienda. Da aprile 2003 ha preso avvio la partecipazione al Progetto interregionale Mantenimento Mirato: permanenza del disabile in azienda, in collaborazione con l'Ufficio servizio lavoro; il progetto vede coinvolte 8 Regioni italiane oltre alla Provincia Autonoma di Bolzano, nello studio e nella definizione di una linea metodologica, normativa e funzionale di sostegno specificamente dedicata a supportare la permanenza in azienda del disabile. Si è conclusa ad agosto 2004 la prima edizione e sta procedendo la seconda del Progetto M.I.D.A. (Modello per l'Inserimento dell'Alunno Disabile in Azienda) finanziato dal Fondo Sociale Europeo, progetto di orientamento al lavoro per alunni disabili iscritti alle scuole superiori.

Anche il settore privato sembra dimostrare grande vivacità nei confronti di queste problematiche: diverse sono infatti le iniziative che attraverso il finanziamento del Fondo sociale europeo vengono alla luce. Si tratta di progetti volti per lo più all'inserimento lavorativo delle persone in stato di disagio, ma anche in alcuni casi alla formazione degli operatori chiamati a risolvere situazioni di svantaggio, come anche progetti di ricerca.

Nel corso del 2001 il Fondo sociale europeo ha finanziato i seguenti progetti:

- Consis: Operatore sociale per la marginalità; progetto rivolto agli operatori delle cooperative
- C.L.S. Consorzio lavoratori studenti: Girasole-Shine; progetto rivolto a disabili
- Associazione Cefast: Aiuto di cucina; progetto rivolto ad immigrati
- Unione Provinciale Cooperative di Bolzano SCARL; percorsi di inserimento socioculturale per lavoratori immigrati
- Merisana: Misure di politica occupazionale volte all'integrazione dei nomadi residenti in Alto Adige
- Independent L: Corso di informatica, telematica e telelavoro per disabili motori anche gravi
- Università popolare delle alpi dolomitiche: Airone – azione integrata per il reinserimento occupazionale per immigrati
- Associazione Jinnah Pakistan: Integrazione cittadini immigrati
- Circolo didattico Bolzano I: Comunicare per appartenere; progetto rivolto ad immigrati
- Scuola professionale commercio turismo e servizi: Extra UE Immigrants Women @ Work; progetto rivolto a donne immigrate
- Ripartizione 20: qualificazione di base per persone con handicap



- Independent L: Analisi delle aziende della Provincia Autonoma di BZ con più di 35 dipendenti; ricerca per categoria disagiate
- KVV Bildungshaus St. Georg: Service Inn; progetto rivolto ad immigrati

Nel corso del 2003 il Fondo sociale europeo tramite il Programma Operativo Obiettivo 3 per il periodo 2000-2006 ha cofinanziato i seguenti progetti dell'Asse B "Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati" :

- KVV Bildungshaus St. Georg: ServiceInn: Corso per donne straniere, che lavorano nel settore del servizio alberghiero
- Ripartizione 20 Formazione Professionale tedesca e ladina: Ordine in archivio
- Ripartizione 20 Formazione Professionale tedesca e ladina: Corso per l' integrazione sul mercato del lavoro di persone con trauma cranico-cerebrale
- Ripartizione 14.3 Ufficio educazione permanente: Re/Alfabetizzazione per immigrate/i
- Ripartizione 24 Servizio Sociale - Dachverband der Sozialverbände Südtirols - Verein La Strada
PROGETTO "ALBA" - LOTTA ALLO SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE
(fase 1 – Unità di Strada)
- Blindenapostolat: PATENTE ECDL PER NON VEDENTI E IPOVEDENTI
- Scuola professionale commercio e turismo "L. Einaudi":
EXTRA UE IMMIGRANTS WOMEN @ WORK
- Scuola professionale commercio e turismo "L. Einaudi":
M.I.D.A. - MODELLO PER L'INSERIMENTO DELL'ALUNNO "DIVERSAMENTE ABILE" IN AZIENDA
- Kervan Onlus: COMUNICARE PER APPARTENERE - Corsi di italiano, tedesco e informatica per stranieri adulti
- Ceform Service: Emergenza infermieri: azioni di supporto all'attivit... infermieristica in provincia di Bolzano
- Associazione "Porte aperte - Offene Türen": Servizio di mediazione interculturale
- Kaos: AVANTI - OFFICE ASSISTANCE un progetto interculturale formativo per immigrati
- Kantea: Reinserimento Lavorativo per Esiti di Danno Neurologico Acquisto
- Istituto Pluricomprendivo "Brunico -Val Pusteria": L'italiano ti apre nuovi orizzonti
- Independent: Independent 2003 - Corso di informatica, telematica e multimedialità per persone con disabilità anche gravi finalizzato all'inserimento lavorativo nel settore amministrativo e delle "Nuove professioni"
- Independent: Handypendent 2003 - Buone pratiche comunitarie e tecnologie informatiche a favore di persone con disabilità
- Ripartizione 21 - Formazione professionale in l.i. Mediatore/trice interculturale
- Verein grain: Lingue e cultura del paese d'accoglienza - Misure volte all'integrazione degli extracomunitari in Val Pusteria
- Verein grain: Lingue e cultura del paese d'accoglienza - Misure volte all'integrazione degli extracomunitari in Val d'Isarco e Wipptal
- Caritas Diocesi Bolzano-Bressanone: Formazione di collaboratrici e collaboratori per l'accompagnamento di persone gravemente malate o morenti e di persone in lutto
- Scuola professionale provinciale per l'artigianato, l'industria e il commercio "Enrico Mattei" di Bressanone:
Atlante - Studio e realizzazione di azioni di sostegno allo sviluppo professionale di lavoratrici e lavoratori svantaggiati
- Associazione "La Strada - Der Weg": ALBA
- Ripartizione 24 Servizio Sociale - Dachverband der Sozialverbände Südtirols - Verein La Strada: Progetto Alba - Lotta allo sfruttamento della prostituzione - fase 3 Formazione e inserimento lavorativo



- C.L.S. Consorzio Lavoratori Studenti: Percorso formativo individualizzato per: 1. Ausiliario d'ufficio; 2. Ausiliario alle vendite; 3. Ausiliario al magazzino - Legge 68/99 - Inserimento lavorativo per fasce socialmente deboli - CLS PIONEER 02
- Università Popolare delle Alpi Dolomitiche (UPAD): Qualità ed efficienza attraverso la formazione: percorso per lo sviluppo di competenze manageriali per dirigenti e coordinatori di Onlus.
- Università Popolare delle Alpi Dolomitiche (UPAD): Free - fase seconda

Nel corso del 2004 il Fondo sociale europeo tramite il Programma Operativo Obiettivo 3 per il periodo 2000-2006 ha cofinanziato i seguenti progetti dell'Asse B "Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati"

- Blindenapostolat: Corso di Formazione Professionale per Tecnici dell'Educazione e della Riabilitazione in Orientamento e Mobilità (O&M) ed Autonomia Personale (AP) per Disabili Visivi
- Eurac: Dizionario Elettronico di base bilingue Lingua dei segni - Italiano
- Ripartizione 20 Formazione Professionale tedesca e ladina: Formazione, prova di lavoro, integrazione
- Ripartizione 14.3 Ufficio educazione permanente: Re/Alfabetizzazione per immigrate/i ed altri gruppi svantaggiati
- KVV Bildungshaus St. Georg: ServicelInn: Corso per donne straniere, che lavorano nel settore del servizio alberghiero
- Kervan Onlus:
Don Chisciotte 2004/2006 (Biennale) - I annualità
Corso di formazione e riabilitazione per disabili psichici e soggetti a rischio di esclusione sociale a sostegno dell'imprenditorialità per l'acquisizione di competenze di base ed avanzate nel settore artigianale, informatico e per lo sviluppo di strategie e strumenti di marketing sociale
- Università Popolare delle Alpi Dolomitiche (UPAD): Formazione in carcere
- Sozialcoop: Fuori gioco? No grazie! - seconda fase
- Ripartizione 21 – Formazione professionale in I.i. MODELLO PER L'INSERIMENTO DELL'ALUNNO "DIVERSAMENTE ABILE" IN AZIENDA - 2^a edizione (M.I.D.A.)
- Associazione "Porte aperte - Offene Türen": Progettazione e sperimentazione di un servizio per la valorizzazione delle competenze degli immigrati in provincia di Bolzano
PROGETTO BIENNALE - PRIMA ANNUALITÀ
- ALPHA & BETA (Bolzano): F.I.O.R.E. - Formazione per Immigrati Orientata alla Recidiva Evitabile
- Kervan Onlus: COMUNICARE PER APPARTENERE - Quarta edizione Corsi di italiano, tedesco e informatica per stranieri adulti
- C.L.S. Consorzio Lavoratori Studenti: Progetto di formazione individualizzata per assistente di segreteria in ambito amministrativo - commerciale - informatica d'ufficio - Inserimento lavorativo rivolto alle fasce deboli, anche secondo la Legge 68/99 CLS INTER-CITY
- Associazione "La Strada – Der Weg": Lo sviluppo dell'imprenditorialità moderna presso l'Associazione "La Strada - Der Weg"
- Independent: Creazione di una Banca Dati online di informazione, guida e orientamento sulle tecnologie informatiche d'ausilio per l'autonomia e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, rivolta alla formazione di insegnanti e operatori socio-sanitari
- Independent: Independent 2004 - Corso di informatica, telematica e multimedialità per persone con disabilità anche gravi finalizzato all'inserimento lavorativo nel settore amministrativo e delle "Nuove professioni"
- Caritas Diocesi Bolzano-Bressanone: Formazione di collaboratrici e collaboratori per l'accompagnamento di persone gravemente malate o morenti e di persone in lutto per il servizio Hospiz



- Fondazione Odar Opera Diocesana di Assistenza Religiosa: Sportello Integrato di Prenotazione
- Verein grain: SPAGAT Integrazione assistita nel mondo di lavoro di persone con handicap mentale
- Landesverband Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung ONLUS: Autonomo e diretto - Formazione per moltiplicatori e relatori per gli interessi di persone con difficoltà di apprendimento e handicap mentali

A fronte di tale varietà di iniziative appare evidente la mancanza di un centro di coordinamento che ne valorizzi l'attuazione in relazione agli effettivi bisogni rilevati. Tale ultima constatazione non permette, nonostante i validissimi risultati conseguiti da tutti i soggetti attivi su tale fronte, di affermare che la misura sia ad un buono stato di avanzamento.

Verifica degli indicatori di successo

Dai dati raccolti emerge un grande entusiasmo propositivo che si rispecchia nella molteplicità delle iniziative intraprese, che sicuramente hanno un'enorme ricaduta sulle condizioni economico sociali delle persone in situazioni di svantaggio, sia in termini di efficacia che di consenso.

Data però l'assenza di un unico centro di raccordo e supervisione degli interventi diventa al momento difficile poter verificare il raggiungimento di determinati risultati sulla base di un'azione che, di per sé, non risulta essere stata attuata, quanto piuttosto frantumata in innumerevoli differenti interventi più o meno indipendenti gli uni dagli altri. È per questo motivo che, nonostante i rilevanti risultati sopra riportati, non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo al successo dell'iniziativa.

Verifica dell'efficienza

Non essendo stato ancora dato formale avvio alla misura non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo alle risorse impiegate.

Conclusioni

La misura deve essere formalmente ancora attivata. Nella sostanza le molteplici attività intraprese sostituiscono al momento gli interventi previsti, evidenziando comunque un forte bisogno di coordinamento e programmazione.



MISURA 6

Promozione delle cooperative sociali

Descrizione della misura

Tra gli obiettivi della cooperazione sociale c'è sicuramente l'impegno e la volontà di contribuire all'inserimento ed integrazione lavorativa di persone svantaggiate. Costituendosi quale ambiente protetto per un primo contatto con il mondo del lavoro, le cooperative sociali possono svolgere un importante ruolo di palestra per la successiva integrazione dei soggetti più deboli nel circuito occupazionale.

La Misura 6 del Piano degli interventi di politica del lavoro si propone da tale prospettiva alcuni **obiettivi** di medio lungo termine, consistenti nell'approfondimento delle esperienze ad oggi maturate attraverso la valutazione delle strutture esistenti per favorirne le condizioni di sviluppo e nella creazione di un centro di contatto per la promozione della cooperazione.

Coordinandosi con le finalità e gli interventi promossi dal Piano sociale, tale misura dovrebbe articolarsi, in un **orizzonte temporale** di 8 mesi, un anno, in quattro **fasi** :

1. valutazione delle esperienze di cooperazione ad oggi realizzate sul territorio provinciale, per identificarne tra l'altro carenze e punti deboli e proporle eventuali correttivi e miglioramenti; tale compito dovrebbe svilupparsi nell'ambito di un gruppo di lavoro insediato ad hoc;
2. addestramento di persone per la gestione dei contatti con la cittadinanza interessata, ciò al fine di diffondere la sensibilità verso tali problematiche;
3. verifica di esperienze analoghe fuori provincia per un eventuale loro trapianto sul territorio;
4. creazione di un centro di contatto per un sostegno interdisciplinare (psicologico, organizzativo, giuridico, economico) alla costituzione di cooperative ed al loro successivo sviluppo. La gestione del centro dovrà essere esternalizzata e attivata attraverso convenzione.

Nell'ambito delle procedure di esternalizzazione del servizio dovranno essere coinvolte le parti sociali.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la realizzazione della Misura 6 ammontano a poco più di 25.800,00 €, tenuto conto dell'utilizzo di risorse umane interne, tra le quali 5 operatori/trici per un quinto del loro orario lavorativo, e due operatori/trici part time per i compiti di consulenza.

Verifica dell'attuazione

Da diversi anni l'Amministrazione provinciale sostiene l'economia cooperativa attraverso la concessione di contributi in relazione allo svolgimento di servizi sociali (legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13) e alla promozione dell'incremento occupazionale (legge provinciale 8 gennaio 1993, n. 1). Negli ultimi anni tali contributi sono stati ridotti e di conseguenza alcune



cooperative sociali hanno subito delle crisi aziendali. Per ovviare a tale problematica è stato proposto di sfruttare l'art. 14 della legge 30/2003 che prevede il conferimento di commesse alle cooperative sociali a condizione che abbiano assunto lavoratori svantaggiati

Inoltre basandosi sull'esperienza fatta dalla Provincia di Trento è stato proposto di sostenere i costi del personale delle cooperative sociali che hanno assunto lavoratori svantaggiati. In questo modo oltre al sostegno economico i/le protagonisti/te del mondo cooperativo verrebbero accompagnati lungo tutto il loro cammino di sviluppo per realizzare quelle importanti finalità che sono l'inserimento e l'integrazione lavorativa di coloro che lasciati soli non saprebbero conseguire.

Nel 2004 è stata costituita SOLIDARIS, un'Associazione temporanea tra le 6 maggiori organizzazioni sociali della provincia di Bolzano che ha assunto il compito di gestire un fondo per il sostegno dell'inserimento lavorativo e sociale di persone svantaggiate tramite la concessione di piccoli sussidi. Il fondo è finanziato dalla Provincia Autonoma di Bolzano, dal Ministero del Lavoro e dal Fondo Sociale Europeo per un ammontare complessivo di € 885.921,00.- per il biennio 2004 – 2005. Il fondo è attivo dal 1 agosto 2004 e da quella data gli interessati potranno presentare domanda. Azione 1 Contributi previsti: € 10.000,00 a € 50.000,00 a organizzazioni attive nel settore sociale obiettivo: Il miglioramento qualitativo e il potenziamento dei servizi dell'organizzazione, al fine di facilitare l'inserimento sociale e lavorativo di persone socialmente svantaggiate. Azione 2 Contributi previsti: € 2.000,00 a € 5.000,00 soggetti in condizione di svantaggio Obiettivo: Entrare in qualità di socio in una cooperativa sociale o in un'impresa, al fine di facilitare l'inserimento lavorativo. Azione 3 Contributi previsti: € 5.000,00 a € 10.000,00 Attività: Istituzione ed amministrazione di un fondo attraverso SOLIDARIS. Destinatari: organizzazioni attive nell'ambito dell'assistenza sociale e imprese sociali Obiettivo: Partecipazione al capitale di rischio, al fine di creare o consolidare imprese operanti nell'inserimento lavorativo.

Partecipanti: L'Associazione Temporanea di Imprese è composta dalle seguenti sei organizzazioni: Arche im KVV Caritas Cassa Rurale Bolzano Federazione Provinciale delle Associazioni Sociali Lega Provinciale delle Cooperative Bolzano Unione Provinciale Cooperative di Bolzano

Ad inizio giugno 2004 le parti firmatarie dell'accordo siglato per la creazione del Comitato misto paritetico provinciale per i lavoratori e le lavoratrici delle cooperative sociali hanno presentato il protocollo d'intesa (contenuto dell'accordo); Il patto territoriale ha per oggetto la creazione delle condizioni per permettere uno sviluppo progettuale del settore della cooperazione sociale. Attualmente, sul territorio altoatesino, sono presenti più di 60 le cooperative sociali, che danno lavoro a 690 persone, compresi 162 inserimenti di persone svantaggiate. Il protocollo siglato dalle parti istituisce il Comitato misto paritetico provinciale per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo. Il comitato ha il compito di promuovere politiche attive del lavoro per l'inserimento delle persone svantaggiate, e programmare, gestire e valutare, assieme agli enti pubblici, qualità ed efficienza dei servizi. Al suo interno è stato poi creato un Osservatorio provinciale per monitorare l'andamento del mercato del lavoro nel settore, vigilare sulla corretta applicazione del contratto collettivo, e monitorare gli appalti, le convenzioni e gli affidamenti. Tra gli obiettivi che sono stati proposti rientrano l'istituzione di un tavolo comune di confronto tra il comitato e l'ufficio per le cooperative, e l'organizzazione di un convegno sul tema della cooperazione sociale. L'ufficio per le cooperative è stato creato all'interno dell'Assessorato all'innovazione e si occupa di cooperazione, imprenditoria femminile, foresterie, mense e asili aziendali.



È stato possibile registrare alcune iniziative della Ripartizione Servizi sociali che, nell'ambito delle procedure di concessione dei contributi ai sensi della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, in occasione dell'entrata in vigore del nuovo regolamento di attuazione, ha iniziato una serie di incontri informativo-consultivi con le società cooperative interessate, cercando di sensibilizzare i/le soci/e sull'importanza della programmazione e pianificazione delle loro attività per uno sviluppo più consapevole e sicuro.

La creazione di un centro di contatto per un sostegno interdisciplinare, come specificatamente previsto dalla Misura 6, non è stato ancora realizzato.

La misura non ha ancora trovato applicazione, probabilmente per mancata disponibilità di risorse interne.

Il progetto previsto nel 2002, riguardo all'elaborazione di un metodo per la valutazione degli interventi realizzati ai sensi della legge provinciale 8 gennaio 1993, n. 1, che avrebbe dovuto, una volta applicato, consentire un giudizio sul concreto utilizzo delle risorse economiche erogate, non soltanto nell'immediato, quanto piuttosto a lungo termine, verificando la strategia complessiva di finanziamento, non è stato mai realizzato.

Deve, inoltre, essere sottolineato che sul mercato operano da tempo e con grande competenza alcuni importanti soggetti che si pongono i medesimi obiettivi riportati nella Misura 6 del Piano degli interventi di politica del lavoro.

Le associazioni di cooperative giuridicamente riconosciute attive a livello locale svolgono, infatti, istituzionalmente attività di assistenza e revisione a favore delle associate ed intrattengono con l'Amministrazione diversi rapporti, regolati tramite convenzione, per l'elaborazione di studi e ricerche di mercato per la costituzione di nuove società cooperative e l'erogazione di consulenze tecnico-finanziarie, organizzative e gestionali per il decollo e lo sviluppo delle medesime.

Verifica degli indicatori di successo

Essendo stato dato solo in parte avvio alla misura non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo al successo dell'iniziativa.

Verifica dell'efficienza

Essendo stato dato solo in parte avvio alla misura alla misura non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo alle risorse impiegate.

Conclusioni

La realizzazione di questa misura si completerà solo nel momento in cui si realizzerà un centro di contatto per un sostegno interdisciplinare alla costituzione di cooperative ed al loro successivo utilizzo.



MISURA 7

Iniziative di sostegno a donne e uomini per far fronte alle responsabilità familiari e per favorire le donne nel lavoro

Descrizione della misura

Pur se caratterizzato da un tasso di disoccupazione praticamente a livello fisiologico, il mercato del lavoro locale non esprime in realtà ancora tutto il proprio potenziale occupazionale; gran parte della forza lavoro femminile, infatti, non viene coinvolta nel mercato produttivo rimanendo, per scelta o necessità, "occupata" in altre attività estranee al mondo occupazionale.

Al fine di promuovere una sempre maggiore integrazione delle donne nel mondo del lavoro, sia nel momento del primo approccio, ovvero nel caso di un reinserimento dopo un più o meno lungo periodo di assenza, diventa fondamentale verificare quali siano i possibili ostacoli a tali obiettivi, individuarne possibili soluzioni e diffonderne il più possibile la conoscenza.

La Misura 7 del Piano degli interventi di politica del lavoro si pone in tal senso un **obiettivo**: la promozione, attraverso l'attuazione di un'attività informativo-consultiva e la realizzazione di progetti pilota, di tutte quelle forme contrattuali che favoriscono la conciliazione tra le esigenze della vita familiare e di un impegno professionale. Ciò che infine si vuole perseguire è la creazione di una cultura di pari opportunità, che garantisca effettivamente ad ogni persona, uomo o donna, la possibilità di realizzare con serenità le proprie aspettative professionali, potendo tranquillamente fare fronte agli impegni e gioie familiari.

Coordinandosi con le finalità e gli interventi promossi dal Piano sociale, tale misura è prevista articolarsi, in un **orizzonte temporale** di 2 anni, in quattro **fasi** :

1. creazione sul territorio di una rete di consulenza, anche informatica attraverso lo sviluppo degli "sportelli donna" dove poter ricevere accoglienza, informazioni e consulenza specializzata;
2. coordinamento delle politiche pubbliche per la conciliazione tra vita e lavoro attraverso il confronto con analoghe iniziative a livello europeo e la realizzazione sul territorio di servizi per le famiglie;
3. realizzazione di progetti sperimentali per l'applicazione di nuove forme di lavoro soprattutto in quei settori dove le donne sono meno rappresentate;
4. diffusione ed utilizzo dei congedi parentali.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la realizzazione della Misura 7 ammontano a poco più di 232.400,00 €, di cui 51.645,00 € per l'attività di sensibilizzazione e 103.291,00 € per la sperimentazione degli "sportelli donna".

Verifica dell'attuazione

Alcuni degli obiettivi della misura sono in fase di attuazione. Per quanto riguarda la **prima** azione, un gruppo di donne, che svolgono la loro attività in diverse istituzioni, si è messo in



rete costituendo il servizio "donne per donne". Si tratta di un servizio di consulenza, che, ottimizzando le risorse già esistenti sul territorio, utilizza in modo integrato i servizi rendendoli accessibili anche dalle zone più decentrate dando informazioni generali sulle tematiche femminili e un aiuto concreto e qualificato sulle seguenti materie:

- le opportunità presenti sul territorio della provincia di Bolzano rispetto all'occupazione, la formazione, l'orientamento, la creazione di impresa;
- i servizi per le famiglie;
- le problematiche legate al rapporto di lavoro;
- le iniziative a livello locale e nazionale per le pari opportunità;
- le iniziative culturali legate ai temi femminili.

Attraverso tale rete é possibile monitorare aspetti specifici dell'universo "donne e lavoro", individuando quali bisogni non trovino ancora risposta da parte dei servizi e delle istituzioni esistenti, al fine di progettare e promuovere iniziative per soddisfare le richieste ancora sospese.

A tale iniziativa partecipano oltre alle Ripartizioni Lavoro e Formazione professionale italiana ed il Servizio Donna dell'Amministrazione provinciale, anche il Centro Donna del Comune di Bolzano, l'AFI/IPL, l'associazione Donne Nissá, la Confederazione nazionale artigiano e naturalmente la Consigliera di parità. Sulla base di questa esperienza, per diffonderne il più possibile gli effetti, é stato creato un sito internet (www.donne-lavoro.bz.it www.frauen-arbeit.bz.it) dove sono raccolte numerose utili informazioni riguardo alle materie sopra citate. Scopo principale é quello di migliorare la qualità occupazionale e sociale delle donne adottando come metodologia operativa il lavoro di rete quale strumento di cooperazione tra i diversi servizi che operano sul territorio dell'Alto Adige, nella condivisione di obiettivi e modalità comuni. Inoltre si vuole ampliare la rete coinvolgendo altri attori significativi sul territorio e promuovere l'accesso alla rete attraverso la sua diffusione in tutta la provincia. La rete é un punto di riferimento sia per le donne che per le istituzioni, le organizzazioni, le associazioni e le imprese.

Presso la Ripartizione lavoro, seppure non formalmente coordinate in uno specifico servizio, sono disponibili, inoltre, alcune persone a cui poter fare riferimento per informazioni qualificate in materia di donne e lavoro. Da diversi anni la consigliera di parità é impegnata nel favorire l'occupazione femminile e la realizzazione dell'uguaglianza tra donne e uomini sul lavoro; nel sito web della Ripartizione lavoro é ospitata una pagina dedicata alla Consigliera ed alla sua attività.

Per la seconda volta la Provincia ha indetto per il triennio 2005-2007 il concorso "Donne nell'economia" per la promozione dell'imprenditoria femminile. Scopo é quello di incoraggiare le donne a mettersi in proprio e premiarle per i loro progetti innovativi. Con quest'iniziativa si intende incrementare la partecipazione delle donne all'economia e alle imprese. Le donne svolgono un ruolo importante per lo sviluppo economico e sociale della provincia e quindi si meritano un maggiore riconoscimento. L'agevolazione é indirizzata a piccole imprese operanti nei settori dell'Artigianato, dell'Industria, del Commercio, dei Servizi e del Turismo con sede legale e/o unità produttiva nella provincia di Bolzano. Sono ammessi a finanziamento progetti finalizzati

all'avvio di attività imprenditoriali, nonché acquisto di attività preesistenti, all'innovazione tecnologica e organizzativa, alla qualificazione delle risorse umane, al miglioramento della qualità dei prodotti, all'acquisizione di nuovi mercati, al miglioramento delle modalità di commercializzazione, ad una maggiore efficienza nella gestione dell'impresa, all'introduzione di sistemi di sicurezza. Le agevolazioni hanno per oggetto investimenti in attività, localizzate esclusivamente sul territorio della Provincia Autonoma di Bolzano e variano dal 15% al 70% della spesa ammessa, in funzione dell'iniziativa prevista.



Per quanto riguarda la **terza** azione prevista dalla Misura 7 è stato presentato al finanziamento nell'ambito del programma EQUAL "Gender Competency" del FSE, un progetto riguardante la flessibilità degli orari di lavoro nel settore commercio e la modificazione dei servizi per le famiglie. L'Ente bilaterale per il commercio di Bolzano è titolare del progetto che si svolge nell'arco temporale dal 2002 al 2005 e si è posto come obiettivo quello di rilevare i bisogni in tema di conciliazione tra i lavoratori, le lavoratrici e le imprese del commercio di Merano e Bolzano, sviluppando e sperimentando in imprese locali nuovi modelli di orario di lavoro e di apertura, nuove forme di organizzazione del lavoro, e rimodulando i servizi alle famiglie, sia pubblici che privati. Scopo finale sarà quello di attuare i nuovi orari di lavoro in accordo con il Comune di Bolzano che realizzerà nuove modalità di gestione dei servizi per le famiglie.

L'analisi dei bisogni di conciliazione di imprese e lavoratori del commercio nelle aree di Bolzano e Merano è stata effettuata con l'obiettivo di evidenziare gli elementi critici sui quali sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro e nuove modalità di erogazione dei servizi alle famiglie. Dal rapporto finale sulla sperimentazione di nuovi orari di lavoro e di apertura nel settore del commercio sono emerse grosse difficoltà di conciliazione per le lavoratrici, nonché esigenze aziendali di avere personale qualificato e orari di apertura sempre più ampi. Tra aprile e maggio 2005 l'IPL ha inviato un questionario alle neo-mamme che nel 2002 si sono dimesse dal lavoro, per verificare la loro situazione occupazionale, le loro aspirazioni e le difficoltà di conciliazione. Questa indagine segue quella del 2003 dal titolo "Maternità e lavoro"

Al fine di promuovere il ricorso ai congedi parentali almeno attraverso un'adeguata informazione sui diritti e le opportunità riconosciuti ai/lle lavoratori/trici la Ripartizione Lavoro, a cura dell'Ispettorato del lavoro, ha realizzato un opuscolo informativo, stampato in 5000 esemplari, sulla nuova disciplina della tutela della maternità e paternità introdotta dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Sempre nell'ambito della **terza** azione prevista dalla Misura 7 rientra l'Audit "Work & Family". Si tratta di un processo che permette di verificare la politica occupazionale svolta dall'azienda o dall'ente per migliorare la conciliazione famiglia-lavoro al suo interno. Si tratta di un efficace strumento di politica consapevole della famiglia. Concretamente, l'audit consiste in un'analisi sistematica, documentata e obiettiva delle politiche di gestione del personale adottate dalle aziende, per verificare in che misura i datori di lavoro favoriscano i lavoratori e le lavoratrici nel difficile compito di conciliare i propri impegni di cura ed educazione dei figli con quelli professionali. L'analisi si conclude con il rilascio di una certificazione che contribuisca a sviluppare una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. L'obiettivo di fondo è quello di creare una nuova cultura d'impresa. Sono sempre più le aziende che individuano in una politica consapevole della famiglia una delle strategie di successo e aumento dell'efficienza. La giunta da diversi anni si sta impegnando, e continuerà a farlo in futuro, per rafforzare il ruolo della famiglia, vero motore della società, anche nel mondo economico. Una migliore conciliazione tra famiglia e lavoro non può che andare a vantaggio sia delle aziende che dei dipendenti, contribuendo a formare una nuova cultura d'impresa. La Fercam S.p.A. (ditta di trasporti) e la Hoppe S.p.A. (produzione di maniglie) sono state le prime aziende altoatesine a partecipare alla fase pilota del programma europeo Audit "Work and Family" e hanno ottenuto la certificazione prevista rispettivamente nel 2003 e nel 2004. Il comune di Bolzano è il primo ente pubblico in Italia ad aver ottenuto la certificazione nel 2005.

Verifica degli indicatori di successo

Con la creazione del sito internet "donna-lavoro" si è dato vita ad una rete di consulenza con enormi potenzialità, date le molteplici sinergie possibili tra i numerosi servizi coinvolti, soprattutto per la facilità e velocità con le quali è possibile accedervi, anche da casa propria. Per



verificarne, però, la funzionalità e l'efficacia si dovrà attendere ancora un certo periodo di tempo perché il servizio sia conosciuto ed utilizzato.

Nell'ambito del progetto EQUAL "Gender competency" dopo varie fasi di sperimentazione nel 2003 è stata effettuata la stesura di un Protocollo di intesa sulla conciliazione. Gli output di questa fase sono riportati in due report di sintesi ed una brochure sulle modalità di finanziamento della sperimentazione, pubblicati da AFI/IPL.

Inoltre è stato attivato lo "Sportello per la flessibilità e la conciliazione" presso l'ente bilaterale, per offrire servizi di:

- consulenza sulle possibilità offerte dai nuovi contratti di lavoro
- ricerca delle migliori soluzioni per risolvere problemi di accesso ai servizi
- promozione (gestione di un eventuale marchio)
- messa in rete (scambi di esperienze di conciliazione)

Nonostante gli sforzi profusi, lo Sportello non ha dato i risultati attesi in termini di utenti, per cui si può affermare che non sia stato lo strumento adatto ad intercettare la domanda di conciliazione presente sul territorio.

È partita a fine novembre 2004 una fase sperimentale di erogazione di vouchers ai lavoratori del settore commercio per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia. L'azione di assistenza gratuita a minori e anziani per 6000 ore è stata avviata in un periodo intenso come quello delle vendite natalizie e dei saldi, in cui gli orari di apertura dei negozi e la contemporanea chiusura delle strutture pubbliche scolastiche e di assistenza ai minori hanno messo a dura prova l'organizzazione familiare. L'intenzione è di estendere la sperimentazione avviata a Bolzano e Merano a tutto il territorio provinciale. Il voucher potrebbe essere utilizzato per garantire quella flessibilità nell'utilizzo dei servizi di assistenza e di cura attualmente non ottenibile con i servizi pubblici e troppo costosa con il privato. Con le linee d'azione individuate si intendono sperimentare formule innovative per raggiungere una maggiore conciliazione tra sfera professionale e sfera familiare, secondo le indicazioni della Risoluzione della Commissione europea n. 218 del 2000.

La sperimentazione sarà articolata in tre fasi concomitanti:

- Voucher ai dipendenti del settore del Commercio
- Assistenza pomeridiana per allievi e genitori nel territorio di Merano
- Sostegno alla formazione delle lavoratrici immigrate alla cura degli anziani

Il progetto si concluderà a maggio 2005 con la redazione di un rapporto finale

Verifica dell'efficienza

Le risorse impiegate nella realizzazione del progetto "Rete Donne-lavoro" provengono dal FSE asse E; quelle per la sperimentazione degli orari, dal programma EQUAL.

I costi per la realizzazione dell'opuscolo informativo ammontano a circa 10.330,00 €.



Conclusioni

È in corso la diffusione della rete presso alcuni comuni nel territorio provinciale, ma la realizzazione di questa azione sarà realmente completa nel momento in cui sarà possibile dare una sede fisica alla rete presso una struttura pubblica identificabile in uno sportello donna-lavoro vero e proprio da cui un/’ operatore/trice potrà gestire il flusso delle informazioni e provvedere al coordinamento.

Il progetto di sperimentazione EQUAL mira alla trasferibilità dell’iniziativa ad altre aree del commercio, ad altri settori e realtà, sia nazionali che internazionali, anche grazie alla componente transnazionale dell’iniziativa (il progetto transnazionale prevede un partner spagnolo), che ne supporta la diffusione.



CAMPO DI AZIONE 3

***Ulteriore sviluppo delle risorse umane
già presenti nel mondo del lavoro
e potenziamento delle risorse umane individuali***



MISURA 8

Libretto formativo

Descrizione della misura

Accanto ai tradizionali interventi volti ad allargare quanto più possibile la partecipazione al mercato del lavoro, trovano fondamentale riconoscimento anche tutte quelle azioni promosse per il potenziamento delle risorse umane già coinvolte ed in attività. Tale spinta per un ulteriore progressivo sviluppo delle conoscenze e capacità di tutti/e gli/le occupati/e fa perno sulla convinzione che il più importante fattore di produttività di un sistema economico sia costituito dalle persone, alle quali deve essere offerta l'opportunità di un continuo aggiornamento.

Da questa prospettiva, la prima problematica affrontata dal Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2000 – 2006 si concretizza nella definizione di un aspetto prettamente organizzativo: nella necessità di conoscere e documentare il percorso formativo di ogni lavoratore/trice. Sulla scia di analoghi interventi a livello comunitario, ed in considerazione di un progetto pilota attivato nell'ambito dell'aggiornamento professionale, la Misura 8 del Piano prevede la verifica dell'opportunità di realizzare un libretto formativo, quale strumento conoscitivo sintetico, certificante tutte le qualifiche e competenze acquisite da ogni persona occupata. Tale iniziativa può chiaramente avere diversi risvolti positivi, concretizzandosi in un'effettiva semplificazione dei rapporti con i/le datori/trici di lavoro, e probabilmente in un valido strumento di pianificazione del percorso formativo ed occupazionale di ognuno.

La realizzazione del libretto formativo è prevista, peraltro, anche nelle linee guida 2 e 3 del Piano pluriennale della Formazione professionale 2002-2006, nonché dalla specifica Misura 8 dello stesso.

Nell'evidente intento, quindi, di migliorare l'occupabilità attraverso la realizzazione di una maggiore trasparenza e visibilità delle competenze e qualifiche in capo ad ogni lavoratore/trice, gli **obiettivi** concreti della Misura 8 si possono così sintetizzare:

- creazione dei presupposti giuridici ed organizzativi per la realizzazione di un libretto formativo;
- verifica delle possibilità di integrazione tra il libretto di lavoro ed il libretto formativo in progettazione.

La Misura prevede più **fasì**, da condursi nell'ambito di un ristretto gruppo di lavoro composto da esperti e da esponenti delle parti sociali:

1. definizione dei dati da inserire nel libretto sulla base di un diritto e non di un dovere di iscrizione;
2. definizione dei dati da inserire nel libretto per ogni attività formativa o di aggiornamento effettuata;
3. elaborazione di proposte per le possibili istituzioni competenti in materia di iscrizioni, controlli e ricorsi;
4. elaborazione di proposte per le possibili soluzioni tecniche di supporto, ad esempio libro, chip card...;
5. creazione delle basi giuridiche;
6. discussione ed approvazione del progetto;
7. diffusione e pubblicità del libretto formativo.



Per la realizzazione del progetto, che dovrebbe concludersi con la definizione dei presupposti giuridici ed organizzativi per la creazione del libretto formativo nell'arco di tre anni, è stato previsto il coinvolgimento di un' operatore/trice full time quale coordinatore/trice, coadiuvato/a da un/a segretario/a part time, che potrà usufruire di 60 giornate di consulenza esterna.

Le **risorse finanziarie** preventivate ammontano complessivamente a € 284.050,00 di cui € 77.470,00 per le attività di pubbliche relazioni.

Verifica dell'attuazione

Il gruppo di lavoro costituito da funzionari/e delle tre Ripartizioni della Formazione professionale, dell'Ufficio Apprendistato, delle tre Intendenze scolastiche, dell'Ufficio Orientamento scolastico e professionale, della Ripartizione Lavoro e dell'Ufficio per l'integrazione europea, ha iniziato ad operare nel corso del mese di luglio 2001.

Data la particolarità del progetto, nel quale le fasi evolutive previste non costituiscono un rigido ordine cronologico, quanto piuttosto una pratica indicazione delle principali iniziative da intraprendere, il gruppo di lavoro si è orientato a gestire le attività in un'ottica unitaria, affrontando i temi previsti nell'ambito della complessiva elaborazione progettuale. Così i punti relativi alle prime cinque fasi di progetto sono stati tutti trattati, anche se non ancora tutti portati a termine.

Per quanto concerne la **prima e la seconda fase** è stata elaborata una prima bozza del libretto formativo, che vede la divisione di quest'ultimo in due parti, una obbligatoria – in sostituzione dell'attuale libretto di lavoro – contenente tutte le informazioni principali, dati anagrafici, assolvimento dell'obbligo scolastico, carriera formativa, esperienze professionali, tirocini e rapporti di lavoro, ed una facoltativa, ad uso prevalentemente personale, da utilizzarsi quale manuale per lo sviluppo della propria personalità e per la programmazione della propria vita formativa e professionale-lavorativa, in modo da valorizzare anche tutte quelle competenze "nascoste", non ufficialmente certificate.

Negli ultimi anni ci si è concentrati sulla cosiddetta parte facoltativa; il risultato è stato "il sestante", un dossier personale che serve a tracciare un profilo della propria vita. Il progetto pilota è stato portato a termine nell'agosto del 2004: tra marzo e maggio 2003 sono state distribuite schede di lavoro e materiale didattico a 1200 studenti delle scuole superiori e professionali e a gruppi di adulti (clienti del Servizio lavoro, persone reinserite nel mondo del lavoro etc.) e sono stati organizzati corsi di formazione per gli insegnanti. Nel maggio 2003 L'istituto apollis, ricerche sociali e demoscopia, ha eseguito due indagini: la prima indagine per rilevare i pareri degli studenti delle ultime classi delle scuole superiori e professionali riguardo l'introduzione del sestante, la seconda indagine per rilevare l'effettivo utilizzo di tale documento a 6 mesi dalla sua introduzione.

Nel agosto 2004 è stata presentata la versione ritoccata del "sestante"

Interessanti contenuti propositivi sono emersi all'interno del gruppo soprattutto riguardo l'esigenza di leggibilità del libretto formativo in tutta Europa. A tal fine è stato proposto l'uso di codici comunitari per l'indicazione delle professioni e della lingua inglese per le annotazioni.

In ordine alla **terza fase** prevista, il gruppo ha individuato alcune istituzioni che potrebbero essere competenti per le varie annotazioni; la registrazione dei dati dovrebbe avvenire attraverso gli istituti scolastici e di formazione oltre che attraverso gli Uffici di mediazione lavoro



ed i datori di lavoro. Il tema delle istituzioni competenti per controlli ed eventuali ricorsi non è stato ancora trattato nei dettagli.

Il supporto tecnico previsto è rimasto per il momento il libretto cartaceo; la **quarta fase** del progetto è comunque tuttora da sviluppare; sono, infatti, allo studio soluzioni più moderne, quali l'utilizzo di una chip card ed eventualmente la realizzazione di un data base centralizzato per la registrazione e conservazione di tutte le informazioni raccolte.

Su tale iniziativa è stato elaborato un progetto che nell'aprile 2002 è stato sottoposto al Fondo sociale europeo, Asse D1, misura 24, per il relativo finanziamento. La bozza progettuale è stata preliminarmente presentata e discussa con le parti sociali, che continueranno ad essere coinvolte anche per il futuro nello svolgimento dell'iniziativa.

Il modello proposto dal gruppo di lavoro prevedeva un forte coinvolgimento ancora nella fase progettuale degli operatori scolastici. Nel corso del normale iter di aggiornamento per l'anno scolastico 2002/03 agli operatori scolastici che durante la fase pilota hanno partecipato alla realizzazione del sestante è stato proposto un approfondimento sulla parte facoltativa del libretto formativo ("il sestante) e sulle implicazioni ed opportunità che lo stesso comporta.

La continuazione di tale progetto negli anni scorsi ha subito una battuta d'arresto, dovuto in parte allo scioglimento del gruppo di lavoro di allora e in parte all'elezione del nuovo governo. Ad aprile 2005 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha trasmesso la proposta del libretto formativo che dovrebbe essere introdotto a livello nazionale. Entro l'anno 2005 è previsto l'insediamento di un nuovo gruppo di lavoro per la provincia di Bolzano che sulla base delle direttive del Ministero elaborerà un documento che riassumerà oltre ai dati anagrafici della persona sia il percorso professionale che quello formativo. Ancora da decidere se il supporto tecnico sarà il libretto cartaceo oppure se si adotteranno soluzioni più moderne, quali l'utilizzo di una chip card. Da esaminare inoltre la realizzazione di un data base centralizzato per la registrazione e conservazione di tutte le informazioni raccolte. Al momento il data base non raccoglie dati sul percorso formativo.

Verifica degli indicatori di successo

Se lo scopo della Misura 8 consiste nella creazione dei presupposti per l'introduzione del libretto formativo in provincia di Bolzano entro tre anni, è possibile affermare che le iniziative intraprese evidenziano un elevato grado di attuazione della stessa, dato che sostanzialmente il modello proposto è stato completato nell'ambito del progetto che è stato presentato al Fondo sociale europeo. È chiaro che, se, al contrario, obiettivo finale della misura è la concreta realizzazione ed operatività del libretto informativo, tale ultima considerazione deve essere assolutamente ridimensionata. Su questo punto la formulazione della Misura non risulta particolarmente d'aiuto.

Oltre alla verifica della mera attuazione della misura, il Piano non prevede altre chiavi di valutazione dell'opera svolta.

Verifica dell'efficienza

Le **risorse umane** interne previste dal Piano appaiono al momento sufficienti per la conduzione del progetto. Nell'ambito della Ripartizione Lavoro, sono coinvolte per il momento tre persone.



Non disponendo di indicatori specifici per i costi complessivi della misura non è qui possibile valutare l'impiego delle **risorse finanziarie** previste, una parte delle quali, preventivata per le attività di pubbliche relazioni per la divulgazione dell'iniziativa, non è stata chiaramente ancora utilizzata.

L'unica indicazione di un **orizzonte temporale** per la realizzazione della Misura 8 riguarda la concreta introduzione del libretto formativo prevista nell'arco di tre anni. I tempi preventivati dal gruppo di lavoro di allora erano grossomodo in linea con le previsioni del Piano, in quanto, secondo il programma di implementazione proposto, la distribuzione del materiale didattico e delle schede di lavoro del sestante, è avvenuta nel maggio 2003, iniziando dalle ultime classi delle scuole medie superiori e delle scuole professionali. Sempre nel 2003 si sono svolti dei seminari rivolti in particolar modo agli iscritti delle liste del Servizio lavoro focalizzando l'attenzione sull'utilità di tale documento.

Conclusioni

L'analisi della Misura 8 è stata effettuata soltanto con riferimento allo stato di attuazione senza poter indagarne altri importanti aspetti, perché non previsti dal Piano. Peraltro, è risultato poco agevole procedere alla verifica anche della stessa attuazione, visto che nella sua formulazione la Misura 8 non appare molto chiara, lineare e dettagliata.

Da quanto emerge da uno stretto confronto tra ciò che è letteralmente previsto e quanto realizzato dal gruppo di lavoro, l'iniziativa delle persone coinvolte ha certamente dato grande impulso al progetto.



MISURA 9

Campagna per la promozione della formazione continua sul lavoro

Descrizione della misura

Lo sviluppo delle capacità e delle competenze dei/le lavoratori/trici costituisce un grande fattore di competitività per ogni sistema economico; per il potenziamento delle risorse umane individuali, il Piano degli interventi di politica del lavoro propone alla Misura 9 una campagna per la promozione della formazione continua sul lavoro.

Sottolineando l'importanza di uno stretto coinvolgimento dei/le lavoratori/trici, la Misura propone il raggiungimento di due fondamentali **obiettivi**: la realizzazione di un'analisi delle attuali strategie di aggiornamento professionale e l'operatività delle norme per il diritto allo studio, la formazione permanente e la riqualificazione per tutti i/le lavoratori/trici di tutte le aziende.

In un **orizzonte temporale** di 6 mesi, un anno, le parti interessate sono chiamate ad organizzare un forum la cui attività dovrebbe articolarsi nelle seguenti **fasi** :

1. insediamento del gruppo di lavoro costituito da rappresentanti delle parti sociali;
2. analisi delle attuali strategie di aggiornamento professionale e delle loro fonti di finanziamento;
3. selezione delle misure attivabili sulla base della maggiore possibilità di vincolarne l'attuazione;
4. trasmissione dei risultati alle istituzioni competenti per l'eventuale attuazione;
5. raccolta documentale delle attività formative aziendali più significative.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la realizzazione della Misura 9 ammontano a circa 64.500,00 € - tenuto conto dell'utilizzo di risorse umane interne per il coordinamento delle attività (1/4 operatore/trice A per un anno) -, la maggior parte delle quali si prevede sia utilizzata per la diffusione dei risultati.

Verifica dell'attuazione

La misura investe in modo preponderante le parti sociali e la loro volontà di sperimentare e sviluppare gli strumenti, anche contrattuali, della formazione continua. A questo processo è interessato, tuttavia, anche l'attore pubblico, sia per quanto riguarda il quadro normativo di riferimento, sia in relazione al sostegno finanziario e organizzativo dell'offerta formativa. Al riguardo, il nuovo Piano per la formazione professionale prevede due specifiche misure per la formazione continua che mirano a razionalizzare l'offerta e prevedono un confronto tra le parti sociali per giungere ad una proposta di coordinamento dei corsi e delle attività.



Pur non essendo mancati momenti di confronto tra le parti sociali su questo tema all'interno di diverse commissioni (si pensi alla commissione FSE o al Piano per la formazione professionale), non si è ancora insediato un gruppo di lavoro dedicato ad affrontare e a coordinare le problematiche della formazione continua.

Numerosi invece sono stati gli incontri organizzati in tutta la provincia tra i rappresentanti della Formazione professionale e le aziende o le associazioni di categoria al fine di elaborare una proposta in materia di formazione sul lavoro. Inoltre per il 2005 è prevista una riunione intorno ad un tavolo con i rappresentanti della Formazione professionale, dell'Ufficio osservazione mercato del lavoro, dell'AFI e del WIFO al fine di analizzare il mercato del lavoro e di individuare le qualifiche maggiormente richieste per così proporre corsi di formazione ad hoc.

In modo meno strutturato si sono, comunque, attuati tutta una serie di interventi, in particolare innovazioni regolamentari, che l'Amministrazione provinciale ha emanato per indirizzare gli incentivi nel campo della formazione continua ad imprese e lavoratori/trici.

Fra queste vanno citate l'emanazione delle circolari con i criteri per l'utilizzo dei fondi per la formazione resi disponibili dalla legge n. 236/1993 (articolo 9) e dalla legge n. 53/200 per la parte sui congedi formativi. Attraverso queste circolari la Provincia si è dotata di regole anche per la promozione, inizialmente in via sperimentale, della formazione individuale ed ha predisposto un iter di presentazione delle domande da parte dei/le singoli/e lavoratori/trici.

Inoltre, con deliberazione della Giunta Provinciale n. 3238 del 17 settembre 2001, sono state emanate le "Modalità di accesso e criteri di valutazione" inerenti la legge provinciale n. 29/1977 sui corsi di formazione di breve durata. La valutazione dei progetti presentati viene effettuata dal Servizio formazione continua delle rispettive Ripartizioni per la Formazione professionale in ragione di una serie di criteri, che si riferiscono all'affidabilità del soggetto proponente, alle figure professionali che si vogliono formare e all'innovatività del progetto. Tra i criteri assumono particolare rilievo anche la presenza di un accordo sul progetto tra le parti sociali e l'effettuazione degli interventi formativi attraverso l'utilizzo dei permessi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro. Con questo intervento la normativa provinciale si è avvicinata a quella nazionale ed europea che hanno già da tempo riservato una corsia preferenziale a quei progetti che nascono da un accordo tra le parti, sia a livello aziendale che territoriale.

Sempre nell'ottica della regolazione dell'offerta formativa, va segnalato come sia in corso il progetto di accreditamento da parte dell'Amministrazione provinciale delle strutture formative ai fini dell'accesso a forme di incentivo. Ciò dovrebbe contribuire a garantire il raggiungimento di più elevati standard qualitativi nell'offerta formativa.

Anche il FSE ha investito risorse cospicue per la promozione della formazione continua. A parte gli ingenti fondi messi a disposizione per singoli progetti aziendali (Programma Operativo FSE 2000-2006), molta attenzione è stata riservata a progetti sperimentali e azioni di sostegno. Rientrano tra questi lo studio per l'introduzione dei voucher per la formazione individuale e un progetto per formare esperti/e sindacali per la formazione continua (C.L.S. Prometeo) in grado di confrontarsi con le imprese per la promozione di accordi sulla formazione e di piani formativi aziendali e territoriali. Di grande importanza anche il progetto per costruire un sistema di certificazione delle competenze e per l'implementazione del libretto formativo (Misura 8).

L'analisi delle strategie formative e delle fonti di finanziamento disponibili è stata effettuata da due iniziative di ricerca:

- l'AFI-IPL ha svolto uno studio sulla formazione continua in Alto Adige che fornisce un quadro di insieme degli strumenti legislativi e delle forme di finanziamento ed indica alcune ipotesi per un utilizzo più efficace delle risorse disponibili;



- il FSE ha finanziato uno studio sulle potenzialità della formazione a distanza, che può certamente integrare l'offerta formativa e andare incontro alla domanda di particolari tipi di utenza.

Verifica degli indicatori di successo

Nel 2003 hanno partecipato ai corsi di formazione professionale continua sul lavoro 9.683 persone, per un totale di 580 corsi (cui si deve aggiungere il finanziamento a 215 corsi individuali - legge n. 236/93). Il 68% del totale si è iscritto a corsi progettati e realizzati direttamente dalle scuole professionali provinciali (corsi in proprio), il rimanente 32% a corsi gestiti da enti esterni che hanno potuto usufruire di un finanziamento da parte dell'Amministrazione provinciale a copertura parziale (corso a contributo) o totale (corso in convenzione) delle spese. I frequentanti dei corsi in proprio si ripartiscono tra i vari settori come segue: Agricoltura 1%; Alberghiero 8%; Industria e artigianato 6%; Informatica 34%; Informatica industriale 4%; Sicurezza sul lavoro 25%; Professioni Sociali 8%, Servizi 14%. La durata media di questi corsi si attesta sulle 34 ore, 14,3 il numero medio degli iscritti per classe.

Verifica dell'efficienza

Trattandosi di attività svolte in modo non strutturato, al di fuori del gruppo di lavoro previsto dalla misura, non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo alle risorse impiegate.

Conclusioni

Per far sì che questa misura abbia degli sviluppi non solo sul versante dell'offerta formativa, ma anche su quello della domanda e dell'accesso alla formazione, è necessario insediare il gruppo di lavoro delle parti sociali, così come previsto dalla misura stessa, che analizzi gli attuali punti di forza e di debolezza della formazione continua. Sulla base di questa analisi sarà possibile verificare la praticabilità di accordi vincolanti o di raccomandazioni comuni da sottoporre al giudizio dell'attore pubblico.



CAMPO DI AZIONE 4

***Coevoluzione dinamica
della prima formazione
in rapporto alle esigenze
del mercato del lavoro***



MISURA 10

Potenziamento delle opportunità di raccolta di esperienze pratiche

Descrizione della misura

A fronte di un mercato del lavoro in continua e veloce evoluzione, il sistema formativo acquista una grandissima rilevanza strategica e si pone quale principale elemento determinante nel facilitare l'entrata sul mercato.

A ciò si aggiunge l'esigenza sempre più sentita, soprattutto a livello internazionale, di un avvicinamento precoce al mondo del lavoro, in particolar modo a fini orientativi e di formazione.

Con l'**obiettivo** di potenziare le opportunità di vivere questa particolare esperienza di scambio scuola-lavoro, cercando di coinvolgere sempre più soggetti, la Misura 10 del Piano degli interventi di politica del lavoro, definisce alcune **fas** operative da attivare:

1. valutazione delle esperienze ad oggi realizzate sul territorio provinciale, per identificare punti di forza e di debolezza, verificandone finalità ed efficacia;
2. sviluppo di procedure operative standardizzate;
3. selezione di un numero adeguato di tutor ed elaborazione di un progetto per il loro addestramento;
4. diffusione delle informazioni sulle varie offerte tra le aziende e i/le giovani, anche attraverso il sistema di aggiornamento degli/delle insegnanti, assemblee con le associazioni imprenditoriali, attraverso i media ed i sindacati;
5. sviluppo di un sistema di documentazione delle esperienze pratiche acquisite.

La misura dovrebbe svolgersi in un **orizzonte temporale** di otto mesi; per l'attività pubblicitaria sono previsti comunque due anni.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la realizzazione della Misura 10 ammontano complessivamente a 87.800,00 €, di cui quasi 62.000,00 € per l'attività pubblicitaria.

Verifica dell'attuazione

Le opportunità di acquisire un'esperienza pratica di lavoro si articolano in diversi filoni:

stage di alternanza scuola/lavoro – occasione data a tutti/e gli/le allievi/e di tutti i corsi della formazione professionale italiana (corsi post-scuola media, post-qualifica, post-diploma di maturità, post-laurea), che frequentano almeno uno stage in azienda della durata di tre settimane a valenza formativa, di orientamento e inserimento professionale. Circa 900 allievi/e ogni anno sono coinvolti nelle iniziative, che interessano per lo più il settore produttivo ed il sociale. Gli stage dei corsi di base e post-diploma hanno una propensione più spiccata all'inserimento professionale (rispettivamente 36% e 33%). Per l'apprendimento delle lingue e delle competenze interculturali vengono organizzati tirocini in aziende germaniche, austriache, inglesi e spagnole. Un protocollo d'intesa tra Istituto Pedagogico e l'Assoimprenditori,



l'Associazione Artigianato e l'Unione Commercio e Turismo della provincia di Bolzano definisce le modalità di attuazione di stage per concretizzare la collaborazione e l'integrazione tra scuola e mondo del lavoro. Le iniziative coinvolgono diverse classi di istituti superiori di Bolzano e Merano. Gli stage in azienda vengono proposti agli/alle studenti/esse del quarto e quinto anno e durano 15 giorni per ogni anno scolastico; la presenza in azienda è prevista per 5 cinque giorni alla settimana, secondo il normale orario di lavoro dei/lle dipendenti. Il primo sabato gli/le studenti/esse rientrano a scuola per effettuare una prima valutazione collegiale dell'esperienza. Nella scuola in lingua tedesca gli istituti professionali e gli istituti magistrali, prevedono già gli stage nel proprio piano di studio. In tutte le altre scuole secondarie superiori a carattere statale, ogni scuola può decidere autonomamente, se prevedere o meno nel piano di studi degli stage (a partire dal terzo anno). Gli/le allievi/e possono scegliere autonomamente l'azienda dove svolgere lo stage, con esclusione dell'azienda dei propri genitori. Gli stage possono avere una durata di otto settimane. Per le professioni sociali, sono previsti uno stage obbligatorio prima dell'iscrizione ai corsi ed altri nell'ambito del piano di studi.

tirocini di formazione ed orientamento – si tratta di tirocini volontari indirizzati a scolari/e e studenti/esse. Le modalità di attivazione sono definite da un'apposita convenzione, concordata tra la Ripartizione Lavoro e le parti sociali. Anche le università possono autonomamente stipulare convenzioni con singole imprese (Università di Trento) per tirocini volontari destinati a studenti universitari. Al momento risultano attivati annualmente non più di cinquanta tirocini di quest'ultimo tipo.

stage di breve durata per le categorie svantaggiate - sono gestiti dalle Formazioni Professionali ed i destinatari sono particolari categorie di soggetti: soggetti svantaggiati socialmente (ex tossicodipendenti, ex detenuti/e...), giovani che hanno abbandonato la scuola o la formazione professionale, per i/le quali si ritiene indispensabile un'esperienza di stage per facilitare l'orientamento professionale, soggetti svantaggiati sul mercato del lavoro (inoccupati/e e disoccupati/e da almeno quattro mesi, donne che intendano reinserirsi nel mercato del lavoro...), persone obbligate alla frequenza di un tirocinio pratico di almeno quattro settimane in quanto requisito obbligatorio ai fini dell'ammissione a specifici corsi di formazione professionale nel settore sociale. È prevista la presenza obbligatoria in azienda e per ogni ora di effettiva presenza viene riconosciuta un'indennità pari a 4 Euro; qualora la sede del tirocinio sia al di fuori del comune di residenza l'importo riconosciuto sarà di 5 Euro. L'attività di formazione in azienda viene concordata fra la Formazione professionale e l'azienda ospitante. Gli/Le stagisti/e non possono essere adibiti/e a mansioni meramente produttive, se non per il tempo strettamente necessario per acquisire una sufficiente conoscenza dell'organizzazione del lavoro; sono esclusi quindi lavori di serie e a basso contenuto professionale. Al termine dello stage tutti i soggetti coinvolti sono chiamati alla compilazione di un questionario per una prima valutazione dell'esperienza.

tirocini nelle aziende del nord Italia per giovani diplomati delle regioni meridionali – regolati e finanziati con DM 22 gennaio 2001 oltre che dall'articolo 18 della legge 196/97, questi tirocini si svolgono sulla base di convenzioni che la Provincia ha stipulato con le regioni Sardegna, Puglia e Basilicata. Nell'ambito di queste iniziative, di durata compresa tra i quattro ed i sei mesi, sono previste 80 ore di formazione e la completa copertura delle spese di viaggio, vitto ed alloggio. Saranno coinvolti circa 35 giovani che svolgeranno il loro tirocinio in aziende del settore industriale. Il progetto è monitorato da un comitato tecnico paritetico composto da rappresentanti delle parti sociali e da funzionari della Ripartizione Lavoro e Formazione Professionale.



Progetto mobilità geografica Sud-Nord-Sud:

Nel 2003 la Ripartizione 21, tramite lo Sportello adulti, ha realizzato un progetto che prevedeva l'organizzazione di tirocini in azienda e corsi di formazione in Alto Adige a favore di 6 giovani diplomati e laureati provenienti dal Molise.

Dedicate ai/le giovani, queste occasioni precoci di avvio al lavoro rappresentano l'attuale quadro di riferimento per chi intenda gradualmente affacciarsi al mondo occupazionale.

Ad oggi esistono diverse analisi relative all'andamento di questi contratti: la Formazione professionale e l'Osservatorio sul mercato del lavoro, attivo presso l'Ufficio osservazione mercato del lavoro, svolgono un costante monitoraggio sull'attivazione di queste iniziative, sviluppando elaborazioni statistiche sui soggetti ed i settori economici coinvolti, numero e durata dei contratti stipulati.

Una vera e propria valutazione delle esperienze sinora realizzate in materia è stata, comunque, svolta soltanto con riferimento ai tirocini di formazione ed orientamento, oggetto, peraltro, negli ultimi mesi del 2001 di una accesa discussione tra le parti sociali. L'Osservatorio sul mercato del lavoro, oltre ad elaborare le consuete statistiche sulla dimensione quantitativa del fenomeno, ha inteso indagare la soddisfazione e l'efficacia di questo strumento coinvolgendo direttamente i/le giovani tirocinanti in un sondaggio. Tale sondaggio è stato ripetuto nel 2002, 2003 e 2004.

Sulla base dei risultati di quest'indagine è stato possibile ricondurre al tavolo delle trattative la parti sociali che avevano sollevato perplessità e preoccupazione sulla bontà delle iniziative di tirocinio così come sin ad allora regolate.

Confrontando quanto previsto dalla Misura 10 e quanto sinora effettivamente realizzato, è possibile affermare che, seppure non vi sia stato un intervento strutturato che abbia seguito passo passo le previsioni del Piano degli interventi di politica del lavoro, le iniziative intraprese dai/le singoli/e operatori/trici ne forniscono in qualche modo alcuni validi elementi attuativi.

Così, come poco sopra descritto, la **prima fase** della Misura 10 ha trovato parziale attuazione nel primo valido tentativo di valutazione di una particolare esperienza di scambio scuola-lavoro realizzata nel corso dell'autunno 2001.

La standardizzazione delle procedure operative per favorire la tempestività e la diffusione delle informazioni e la semplicità della stipulazione e dello svolgimento, costituente la **seconda fase** prevista dalla misura, può praticamente dirsi realizzata tramite la predisposizione di moduli precompilati e la disponibilità degli stessi e di ogni altra informazione in merito su internet.

Per quanto concerne la **terza** e la **quinta fase**, fortemente legate all'attuazione ed allo sviluppo di due ulteriori misure, si rimanda alla trattazione di queste ultime: Misura 11 "Tutor per tirocini e lavori estivi", Misura 8 "Libretto formativo".

Con riferimento, infine, alla **quarta fase** prevista, attività pubblicitaria, non è stata rilevata alcuna iniziativa specifica, oltre alla consueta diffusione via internet di ogni informazione riguardante i contratti in parola, ed alla costante attività informativa fornita dall'orientamento scolastico e dalle organizzazioni sindacali nelle scuole.



Verifica degli indicatori di successo

Oltre alla semplice verifica dell'attuazione della misura, il Piano degli interventi di politica del lavoro definisce alcuni indicatori per poter valutare il consenso che con tale intervento si sia ottenuto ed i risultati concretamente prodotti.

Un indice di misura del **consenso** ottenuto è stato fissato nell'aumento delle aziende partecipanti ai progetti. Per quanto riguarda i tirocini di formazione ed orientamento, da circa 1100 aziende del 2000 si è passati a 1815 del 2004.

Per ciò che concerne i **risultati** prodotti è stato previsto lo sviluppo di programmi anche pluriennali per i tirocini aziendali. Su tale argomento le parti sociali hanno intrapreso un acceso dibattito che ha condotto ad una parziale revisione delle condizioni di svolgimento dei tirocini. La discussione resta comunque ancora aperta; il processo è ancora lungo ed in evoluzione.

Verifica dell'efficienza

Le attività sinora svolte e sopra descritte sono state condotte nell'ambito dell'Ufficio osservazione mercato del lavoro e devono considerarsi quali attività ordinaria del personale in servizio; difficile diventa quindi quantificare le **risorse finanziarie** utilizzate.

Allo svolgimento dell'indagine "I tirocini visti dai ragazzi" nell'autunno 2001 è stata dedicata un'operatrice B per la metà del suo orario lavorativo per la durata complessiva di un mese.

Conclusioni

L'attivazione della misura presenta un carattere di evidente informalità, considerato l'approccio autonomo dimostrato dai diversi attori coinvolti, ognuno per le attività di propria competenza. Deve quindi registrarsi sì una parziale attuazione di alcune delle fasi previste, ma tuttora al di fuori di un'azione strutturata di coordinamento che consenta lo sviluppo di un'effettiva sperimentazione innovativa per il coinvolgimento, nell'ambito dei servizi di orientamento, di un numero sempre maggiore di persone.



MISURA 11

Tutor per tirocini e lavori estivi

Descrizione della misura

Per un efficace e corretto sviluppo dei tirocini di formazione ed orientamento il legislatore ha previsto l'introduzione di una figura che funga da riferimento e che accompagni i/le giovani e le aziende per tutta l'esperienza.

Dal punto di vista organizzativo e delle risorse da impiegare é chiaro che tale disposizione comporta oneri ed impegni di rilevante entità. A ciò deve aggiungersi che il numero dei tirocini estivi é cresciuto negli ultimi tre anni del 55%, raggiungendo lo scorso anno le 2345 unità.

Sinora é stata la Ripartizione Lavoro che, utilizzando esclusivamente proprie risorse interne, ha organizzato il servizio mettendo a disposizione delle iniziative di tirocinio propri tutor.

Data comunque la limitatezza delle risorse disponibili ed il crescente bisogno di tale figura diviene evidente l'esigenza di integrazione da parte di altre Ripartizioni provinciali comunque interessate alle iniziative: il Piano degli interventi di politica del lavoro individua nella Formazione professionale in tutte le sue articolazioni un potenziale rilevante.

Obiettivi della Misura 11 divengono quindi, l'integrazione della Formazione professionale e di altri settori dell'Amministrazione nell'assistenza ai/le tirocinanti, l'elaborazione di una precisa descrizione della figura professionale del tutor, la previsione di una formazione professionale ad hoc.

Le **fasi** previste per l'attuazione di tale misura, da realizzarsi in un **orizzonte temporale** di quattro mesi circa, oltre ad almeno due mesi per la preparazione concreta dei tutor, sono le seguenti :

1. definizione degli uffici provinciali da coinvolgere nell'attività di tutoraggio e scelta dei/le candidati/e più idonei/e;
2. riflessione sul futuro coinvolgimento di persone anche esterne all'Amministrazione;
3. descrizione della figura professionale del tutor e definizione delle relative competenze;
4. sviluppo ed attuazione di un programma formativo;
5. riflessione sul progetto di una rete di contatto istituzionalizzata tra le imprese e le scuole.

Le **risorse finanziarie** per la realizzazione della misura sono stimate complessivamente in 80.000,00 €

Verifica dell'attuazione

La Ripartizione Lavoro, al fine di predisporre tempestivamente, in relazione alla forte esigenza rilevata, il maggior numero di tutor possibile, ha invitato le Ripartizioni della Formazione



professionale a mettere a disposizione proprio personale per una collaborazione attiva alle iniziative di tirocinio.

Purtroppo per motivi di carattere tecnico giuridico (gli/le insegnanti non potrebbero svolgere ulteriori attività durante il periodo estivo) non é giunta da tali uffici alcuna segnalazione; si é quindi provveduto con le risorse interne disponibili, elaborando un percorso formativo ad hoc per la preparazione di tutor all'interno della Ripartizione Lavoro.

Il corso, finanziato dal FSE si é svolto, per la durata complessiva di 32 ore, il 28 e 29 maggio, il 7 e 8 giugno 2001, e ha coinvolto 8 collaboratori/trici della Ripartizione.

I contenuti riguardavano i profili dei posti di lavoro ed i requisiti previsti dalla legge, lo svolgimento di colloqui e consulenze, l'orientamento professionale, le strutture aziendali e l'analisi delle competenze. Un'importante tematica sviluppata riguardava il ruolo del tutor, i suoi compiti e doveri, le sue responsabilità.

Seppure apprezzabile l'iniziativa non é risultata complessivamente soddisfacente, per il numero ridotto di ore e la conseguente scarsa possibilità di approfondimento.

Mentre il primo monitoraggio del piano degli interventi di politiche del lavoro svoltasi nel 2001 prevedeva l'elaborazione di un manuale specifico per lo svolgimento del ruolo di tutor aziendale, il secondo monitoraggio svoltosi nel 2005 non lo ha previsto.

Verifica degli indicatori di successo

A fronte di tali iniziative é possibile affermare che vi sia stato un tentativo di attivazione della misura con il coinvolgimento della Formazione professionale, purtroppo conclusosi in un fallimento. Ciò che comunque conta é che la formazione di figure professionali specifiche quali i tutor sia stata avviata, anche se il numero delle persone coinvolte è decisamente basso rispetto alle esigenze rilevate. È chiaro che non essendo stata affrontata la problematica in modo strutturale e sistematico, ma con un intervento a carattere soprattutto riparatorio e d'urgenza, non é possibile al momento verificare le prospettive future dell'iniziativa, che si presenta peraltro unica ed isolata.

Verifica dell'efficienza

Per quanto concerne i costi sinora sostenuti, le informazioni raccolte evidenziano una spesa di 8.947,62 € per lo svolgimento del corso di formazione per tutor, peraltro finanziata con fondi del FSE.

Conclusioni

Nonostante le apprezzabili iniziative intraprese, la Misura 11 risulta ancora lontana dalla sua completa attuazione. Importante sarebbe probabilmente riuscire a far rincontrare tutti gli attori proposti per trovare una soluzione percorribile, studiando possibili alternative, quali ad esempio, la valorizzazione dei tutor aziendali ovvero il ricorso per il servizio di tutoraggio ad una società terza.



MISURA 12

Determinazione degli ambiti di attività nella formazione degli/le apprendisti/e, nei contratti di formazione e nelle offerte di orientamento

Descrizione della misura

Le spinte a livello nazionale ed internazionale per un maggiore e migliore collegamento tra la formazione e l'economia sono sempre più forti. Sempre più grande è l'esigenza di coordinare gli sforzi su più fronti per ottimizzare il sistema di orientamento ed avvio al lavoro adeguandolo all'evoluzione inarrestabile del mercato del lavoro. Allo stesso modo deve essere promosso un sistema integrato di formazione che faccia fronte ai continui cambiamenti economici e promuova lo sviluppo dei/le futuri/e lavoratori/trici. Ciò al fine di rendere anche più chiara e trasparente l'attuale offerta di formazione, ottimizzandone l'efficacia ed eliminando eventuali sovrapposizioni settoriali.

La Misura 12 del Piano degli interventi di politica del lavoro si concentra così sul sistema formativo attivato nella nostra provincia, con particolare attenzione ai progetti formativi realizzati nell'ambito dei contratti di formazione e lavoro e nell'apprendistato. Gli **obiettivi** prioritari divengono, quindi, l'articolazione del sistema formativo in uno schema coerente rispetto alle esigenze del mercato, chiaro e riconoscibile nelle sue articolazioni per gli/le utenti ed efficace nello sviluppo delle competenze richieste.

Con l'istituzione di un gruppo di lavoro tecnico ristretto dovrebbe iniziare l'attività preliminare di raccolta e cernita delle informazioni di base. Terminata questa fase istruttoria dovrebbero essere coinvolte per la discussione generale anche le parti sociali.

Scopo degli incontri sarà l'elaborazione di uno schema ottimale nel quale articolare funzionalmente tutte le attività formative necessarie. Tale schema dovrà contenere almeno la seguente suddivisione:

1. prima formazione completa teorico pratica, da svolgersi parzialmente presso una o più aziende;
2. formazione integrativa a carattere pratico dopo l'assolvimento dell'obbligo scolastico;
3. formazione integrativa a carattere pratico dopo una riqualificazione teorica o dopo una lunga assenza dal mercato del lavoro.

Una volta definito lo schema di riferimento, si procederà all'inquadramento dell'attuale offerta formativa nello stesso, elaborando proposte migliorative, eliminando eventuali iniziative settoriali ovvero eventuali sovrapposizioni.

L'**orizzonte temporale** previsto per la realizzazione della misura è di circa un anno, e di ulteriori otto mesi per la diffusione dei risultati ottenuti.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la sua realizzazione ammontano a poco più di 41.000,00 €, tenuto conto dell'utilizzo di risorse umane interne.



Verifica dell'attuazione

Con la legge n. 30 del 2003 sono stati aboliti i contratti di formazione e lavoro.

Per quanto riguarda invece l'apprendistato è stato istituito un gruppo di lavoro che si è occupato delle nuove disposizioni nella formazione degli apprendisti, dovuta alla legge 30/2003. In pratica si è trattato di adeguare il regolamento provinciale in materia di apprendistato al quadro nazionale. Tra le nuove disposizioni spiccano l'aumento dell'obbligo formativo fino all'età di 18 anni, la possibilità di stipulare contratti d'apprendistato professionalizzanti (quindi postmaturità o addirittura postlaurea) e il riconoscimento del titolo di studio su tutto il territorio nazionale e all'estero. Una prima proposta di legge del nuovo regolamento non è stata accettata. Il gruppo di lavoro quindi ha effettuato alcune modifiche nella speranza di una approvazione.

Il gruppo di lavoro che si è occupato del adeguamento del regolamento in materia di formazione degli apprendisti ha proposto l'istituzione di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti della Formazione professionale tedesca e italiana, dell' addestramento professionale agricolo-forestale e rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro al fine di determinare i contenuti didattici da adottare nella formazione degli apprendisti. Particolare attenzione va rivolta alle materie di cultura generale alle quali in futuro dovrà essere data maggiore importanza. La proposta che è stata fatta riguarda l'aumento delle ore teoriche a scapito di quelle pratiche mantenendo invariata la retribuzione. Il gruppo di lavoro dev'essere però ancora istituito.

È comunque in corso un valido sforzo di valutazione dell'intero fenomeno dell'apprendistato, in collaborazione con un esperto esterno.

Verifica degli indicatori di successo

Non essendo stato ancora elaborato lo schema nel quale articolare funzionalmente tutte le attività formative necessarie non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo al successo dell'iniziativa.

Verifica dell'efficienza

Non essendo stato ancora elaborato lo schema nel quale articolare funzionalmente tutte le attività formative necessarie non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo al successo dell'iniziativa.

Conclusioni

Una volta approvata la proposta di legge sul nuovo regolamento in materia di apprendistato il gruppo di lavoro elaborerà lo schema nel quale articolare funzionalmente tutte le attività formative necessarie come previsto dalla misura.



CAMPO DI AZIONE 5

***Misure finalizzate a
migliorare le conoscenze
del mercato del lavoro***



MISURA 13

Interventi in situazioni di crisi

Descrizione della misura

Di fronte a gravi difficoltà economiche possono emergere le condizioni perché un/ imprenditore/trice decida di rivedere o addirittura abbandonare la propria attività; ciò ha spesso inevitabilmente gravissime ripercussioni sui/lle lavoratori/trici.

Al fine di poter efficacemente intervenire in tali situazioni in modo da arginarne le conseguenze e ridurre così al massimo costi e disagi, la Misura 13 del Piano degli interventi di politica del lavoro pone quale **obiettivo** prioritario l'insediamento di un nucleo di intervento rapido, capace di condurre la crisi verso una soluzione la più indolore possibile.

Le **fasi** previste in un **orizzonte temporale** di un anno circa per l'attivazione della misura, sono le seguenti :

1. sviluppo di procedure ottimizzate per affrontare situazioni di crisi, attraverso l'insediamento di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti di tutte le parti interessate;
2. istituzionalizzazione di un nucleo di intervento rapido composto da rappresentanti delle parti sociali e delle amministrazioni interessate, dotato di tutte le competenze necessarie;
3. organizzazione di un convegno di studio sul tema della "Arbeitsstiftung" per acquisire conoscenze ed informazioni su analoghi modelli già realizzati all'estero.

Le **risorse finanziarie** per la realizzazione della misura sono preventivate in 145.000,00 €, di cui 25.000,00 € per l'attività pubblicitaria, 17.000,00 € per l'organizzazione del convegno. Il gruppo di lavoro coordinato da un/ operatore/trice A part time dovrebbe essere composto da 6-9 persone; sono previsti circa dodici incontri.

Verifica dell'attuazione

Se l'obiettivo prioritario della Misura 13 é costituito dall'istituzionalizzazione di un'unità di intervento rapido in caso di crisi aziendale comportante un rilevante numero di licenziamenti, non é registrabile alcuna iniziativa in tale direzione.

È stata comunque realizzata un'importante attività, la prima nel suo genere, negli ultimi mesi del 2000 ed i primi mesi del 2001 per trovare una soluzione praticabile al licenziamento di una settantina di lavoratori/trici da parte di alcune realtà imprenditoriali del Burgraviato.

In quell'occasione, infatti, l'Assessorato al lavoro ha cercato di riunire intorno ad un tavolo tutti gli enti pubblici interessati, promuovendo degli incontri al fine di individuare alcuni interventi per reinserire il maggior numero di lavoratori/trici coinvolti/e. Agli incontri hanno partecipato facendosi parte attiva oltre alla Ripartizione Lavoro, anche la Formazione professionale e l'AFI/IPL, la Comunità comprensoriale del Burgraviato ed il Comune di Merano.



La via percorsa può essere sicuramente un valido precedente da tenere in considerazione nella prossima attuazione della misura che, però, deve comunque per ora ritenersi inattivata.

Nei primi mesi del 2005 la Commissione provinciale per l'impiego ha chiesto una concertazione fra tutti gli uffici istituiti in Provincia di Bolzano per il sostegno del mercato del lavoro. La Ripartizione lavoro dovrebbe istituire una struttura presso la quale le parti sociali e rappresentanti della Ripartizione lavoro possono riunirsi per l'elaborazione di concrete misure d'intervento. In caso di necessità gli ideatori delle misure d'intervento dovrebbero recarsi presso le aziende in crisi per cercare di risolvere i problemi direttamente dove nascono. Finora sono stati nominati i membri del gruppo di lavoro che si incontrerà periodicamente per elaborare misure d'intervento.

Nel gennaio 2005 la Commissione per l'impiego ha conferito incarico ad un Gruppo di lavoro trilaterale (amministrazione provinciale, associazioni datoriali e organizzazioni sindacali) di individuare azioni e strumenti per favorire il reinserimento di disoccupati nel mercato del lavoro. Il gruppo di lavoro si è riunito due volte, precisamente il 24.02.2005 e il 19.04.2005.

Verifica degli indicatori di successo

Non essendo stato ancora dato avvio alla misura non é possibile evidenziare alcun aspetto relativo al successo dell'iniziativa.

Verifica dell'efficienza

Non essendo stato ancora dato avvio alla misura non é possibile evidenziare alcun aspetto relativo alle risorse impiegate.

Conclusioni

La misura deve essere ancora attivata. Dall'esperienza raccolta emerge comunque una generale perplessità riguardo l'opportunità di insediare un gruppo permanente di intervento rapido, la cui composizione dovrebbe essere valutata di volta in volta in relazione alle singole problematiche da affrontare, e non quindi determinata a priori sulla base di considerazioni generali.



CAMPO DI AZIONE 6

***Misure che comportano
una diversificazione delle forme di lavoro,
tenendo conto in tal modo
di varie situazioni di vita***



MISURA 14

Osservazione dello sviluppo di nuove forme di lavoro e tutela sociale delle persone coinvolte

Descrizione della misura

La crescente flessibilizzazione dei rapporti di lavoro può essere vista da una certa prospettiva come una vera occasione per ambedue le parti coinvolte, se si pone l'attenzione sulla possibilità che attraverso la stipulazione di contratti di lavoro atipici possano essere risolte particolari esigenze di entrambi: datori/trici di lavoro e lavoratori/trici.

Per potersi però muovere con disinvoltura su questo nuovo orizzonte in continua frenetica evoluzione, fondamentale diventa la possibilità di disporre delle informazioni riguardo ogni opportunità ed occasione. La Misura 14 propone la realizzazione di un forum permanente di osservazione e discussione per l'analisi e la valutazione di queste nuove forme di lavoro, che si ponga come **obiettivo** primario la diffusione capillare di informazioni chiare ed esaustive su ogni tipo di contratto atipico.

Le **fasì** previste per la realizzazione del progetto, da completarsi in un **orizzonte temporale** di circa tre anni, sono le seguenti :

1. insediamento di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti delle parti sociali per l'identificazione delle nuove forme di lavoro;
2. elaborazione di proposte normative ed organizzative relative alle nuove forme di lavoro;
3. approfondimenti giuridici degli aspetti più controversi anche attraverso la collaborazione di esperti esterni;
4. rielaborazione delle informazioni raccolte in testi semplici e facilmente comprensibili;
5. documentazione e sperimentazione di best practice;
6. formazione del personale da coinvolgere nelle iniziative informative;
7. attività di pubbliche relazioni.

Le **risorse finanziarie** per la realizzazione della misura 14 sono quantificate complessivamente in circa € 149.770,00 di cui € 30.990,00 previsti per l'attività di pubbliche relazioni. Si prevede il coinvolgimento di un/operatore/trice per un quarto del suo tempo lavorativo per diciotto mesi per la direzione del progetto e di un/operatore/trice A per l'attività operativa per sei mesi consecutivi.

Verifica dell'attuazione

La misura si prefigge degli obiettivi prevalentemente informativi ed apre alla possibilità di sperimentare nuove forme di lavoro.



Per quanto riguarda la parte informativa, essa è stata affrontata, in termini lievemente diversi da quelli previsti dalla misura, da un progetto dell'AFI-IPL sui "lavori atipici", cofinanziato dal FSE. Il progetto, i cui risultati finali sono stati consegnati nel maggio 2002.

Gli obiettivi perseguiti sono stati:

- analisi della diffusione e delle condizioni di applicazione delle diverse forme contrattuali di lavoro nella nostra provincia;
- indagine, attraverso il coinvolgimento di un panel di testimoni privilegiati delle parti sociali e delle istituzioni, degli aspetti più problematici di queste forme di lavoro, sia dal punto di vista giuridico che organizzativo;
- predisposizione di schede informative bilingui per le seguenti forme contrattuali: collaborazioni coordinate e continuative, lavoro interinale, contratti a tempo determinato, part-time, job-sharing, contratto di apprendistato, contratto di formazione e lavoro, tirocini di formazione ed orientamento. Per ognuna di queste forme sono state illustrate le finalità, i campi di applicazione, le norme sia di legge che contrattuali, il trattamento fiscale e contributivo, nonché informazioni sulla formazione. Sulla base di queste schede è stato predisposto un sito internet informativo sulle forme di lavoro atipiche. Le stesse schede si prestano ad una pubblicazione in forma cartacea per una diffusione più ampia e capillare;
- organizzazione di un seminario di confronto tra le parti sociali e di un convegno di presentazione preliminare dei risultati (luglio e ottobre 2001);
- progettazione di uno strumento di monitoraggio quantitativo;
- progettazione di iniziative formative su queste forme di lavoro.

Oltre a questo progetto, sono da segnalare anche altre iniziative per la promozione di specifiche forme di lavoro. L'IRE e la Camera di commercio hanno realizzato un convegno e un opuscolo informativo sulle opportunità di utilizzo del part-time nelle imprese. Sia la Provincia che il BIC hanno in corso sperimentazioni sull'introduzione del telelavoro. L'Ente bilaterale per il commercio di Bolzano ha realizzato un progetto Equal che si svolge nell'arco temporale dal 2002 al 2005 e che riguarda la flessibilizzazione degli orari di lavoro e la loro conciliazione con le esigenze della vita familiare, soprattutto delle donne. Oltre ad un'indagine esplorativa, il progetto ha previsto l'attuazione di sperimentazioni e la diffusione dei risultati e delle best-practice.

I contratti atipici sono stati trattati in varie pubblicazioni della Ripartizione lavoro. Nello specifico nel 2003 è stato dedicato un "mercato del lavoro – flash" al lavoro interinale; l'intero capitolo 7 del "rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2004" si è occupato dei nuovi contratti previsti dalla legge 30/2003; sono stati realizzati due pieghevoli contenenti informazioni utili sui contratti di lavoro atipico. Nell'estate del 2002 sono stati distribuiti 2000 pieghevoli sul lavoro domestico. La ristampa con alcune modifiche riguardanti la legge 30/2003 è avvenuto nell'estate del 2005. Un secondo pieghevole realizzato fornisce informazioni utili sul lavoro a progetto ed è stato distribuito nell'aprile 2005.

È in corso un progetto riguardante i lavoratori atipici promosso e finanziato dal FSE svolto da ASSFORSEO s.c.r.l. Tra le finalità perseguite spiccano: incentivare la formazione continua dei lavoratori atipici, individuare strumenti normativi ed economici per garantire l'accesso alla formazione continua di tutti i lavoratori atipici e favorire la costruzione del portafoglio di competenze dei lavoratori atipici anche attraverso un sistema di certificazione dei percorsi formativi; costruire un'anagrafe del lavoro atipico nella Provincia di Bolzano; costituire un Osservatorio incaricato del monitoraggio periodico del lavoro atipico nella Provincia di Bolzano e della promozione della formazione continua per le diverse categorie di lavoratori atipici. Il progetto prevede una ricerca documentale, una ricerca sul campo che coinvolgerà 100 lavoratori atipici e 15 imprese del territorio, un lavoro di analisi e studio per la messa a punto di per-



corsi formativi e un'ultima fase dedicata alla costituzione di un osservatorio sul lavoro atipico. Ad oggi la prima fase riguardante la ricerca documentale è stata terminata, mentre allo stato attuale si sta procedendo nella seconda fase del progetto, "ricerca sul campo", che si chiuderà alla fine di luglio. Questa fase prevede incontri con datori di lavoro e lavoratori, somministrando interviste e facendo colloqui individuali.

Il progetto è stato avviato il 01.06.2004 e dovrebbe essere portato a termine il 31.12.2005

A maggio 2005 è stata presentata la brochure "Lavori atipici" realizzata dal Comitato provinciale Pari opportunità con la collaborazione dell'IPL. Trattasi di un pieghevole, che presenta sinteticamente tutte le nuove forme di lavoro. È il primo numero di una serie intitolata "Donne e lavoro".

Sempre a maggio nell'ambito del progetto "Sportello Rete donne-lavoro" cofinanziato dal Servizio FSE, attuato dalla Formazione Professionale in lingua italiana Ripartizione 21 – è stata presentata la sintesi di uno studio di fattibilità per l'avvio, in provincia di Bolzano, di un servizio di consulenza per i lavori atipici. Trattasi di un'approfondita indagine sulle nuove forme di lavoro ed offre utili indicazioni su come rispondere alla richiesta di servizi differenziati.

Dal punto di vista previdenziale la legge regionale n. 1/2005 art. 4 prevede interventi previdenziali a sostegno del lavoro discontinuo. La Regione eroga finanziamenti per il sostegno alla contribuzione volontaria presso l'INPS per i periodi non lavorati e già non coperti da contribuzione figurativa. Tale contributo è destinato anche ai/alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa, a progetto ad esclusione di quelli/e iscritti/e ad altra forma di previdenza obbligatoria e dei/delle titolari di pensione diretta.

Per quanto concerne la formazione del personale da coinvolgere nelle iniziative informative è stato realizzato un seminario condotto da un esperto in materia di diritto sul lavoro, il Prof. Runggaldier, il quale ha illustrato la nuova normativa e le seguenti modifiche della riforma Biagi. Al seminario che si è svolto il 10 febbraio 2005 hanno partecipato i membri della commissione provinciale per l'impiego. Inoltre sempre il Prof. Runggaldier nel Febbraio del 2004 ha tenuto un seminario di approfondimento dei nuovi contratti di lavoro introdotti con la legge n. 30/2003 a tutti i dipendenti della Ripartizione lavoro.

Verifica degli indicatori di successo

Rispetto al primo indicatore, ovvero la disponibilità di informazioni affidabili, esso può dirsi raggiunto. Anche la fase della diffusione delle informazioni è in gran parte avvenuta. Circa la costituzione di un forum permanente per l'osservazione e la discussione delle nuove forme di lavoro, gli strumenti di monitoraggio predisposti dal progetto sui "lavori atipici" costituiscono un buon presupposto per aggiornare periodicamente sia l'analisi che i termini del dibattito.

Verifica dell'efficienza

La verifica dell'efficienza può essere effettuata soltanto in relazione al progetto elaborato dall'AFI-IPL che si configura come un'azione strutturata e ben circoscritta. Così per quanto riguarda i tempi di realizzazione, l'identificazione delle forme di lavoro da analizzare e gli approfondimenti giuridici si sono svolti in un arco di tempo inferiore ai 14 mesi preventivati. Visto il grado di elaborazione delle informazioni, l'attività di diffusione e di pubbliche relazioni potranno presumibilmente essere portate a termine entro 6 mesi.



Il progetto ha comportato elevati costi esterni quantificabili in € 73.000,00 a cui vanno aggiunti circa € 25.000,00 per il costo del personale AFI-IPL coinvolto. Considerando le risorse necessarie per attuare un'efficace azione di pubbliche relazioni, si può ipotizzare che la misura possa completarsi nel rispetto del budget previsto.

Conclusioni

L'intenzione di fondo della Misura 14 è quella di favorire l'utilizzo di forme flessibili di lavoro, attraverso la diffusione di informazioni chiare alle parti interessate in relazione alle opportunità ed alle implicazioni (positive e negative) delle diverse fattispecie contrattuali.

L'identificazione delle aree problematiche e l'elaborazione dei materiali informativi è in gran parte avvenuta e si è aperto anche un dibattito sul ruolo di queste forme di lavoro nel nostro mercato del lavoro.

In fase d'avvio si trova un'ampia campagna di informazione e assistenza a lavoratori/trici ed imprese, promossa sia dalle istituzioni, che dalle associazioni di categoria e dalle organizzazioni sindacali, per garantire il corretto utilizzo di queste forme di lavoro.



CAMPO DI AZIONE 7

***Ambito politico-normativo
del mercato del lavoro
e sviluppo delle relative istituzioni***



MISURA 15

Creazione di un apposito ambito organizzativo delle istituzioni interessate allo sviluppo del Piano pluriennale per la politica attiva del lavoro

Descrizione della misura

A fronte di compiti sempre più articolati e complessi per il raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi, la struttura organizzativa e la preparazione delle risorse umane costituiscono sicuramente gli elementi a più elevata criticità di ogni istituzione impegnata nell'ambito del mercato del lavoro. Se a ciò si aggiunge il frequente coinvolgimento in delicate problematiche dai risvolti umani, è facile comprendere quanto importante sia poter disporre di personale qualificato, le cui competenze andranno costantemente salvaguardate ed aggiornate.

Considerato tutto ciò, **obiettivo** della Misura 15 del Piano degli interventi di politica del lavoro diviene la concezione di un sistema di aggiornamento del personale della Ripartizione Lavoro da strutturarsi nell'ambito della propria unità organizzativa, al fine di creare le migliori condizioni per una crescita qualitativa dei servizi offerti e per un ambiente di lavoro sostenibile.

Le **fasì** previste per l'elaborazione di tale sistema di aggiornamento, da realizzarsi in un **orizzonte temporale** di sei mesi circa, sono le seguenti :

1. concezione di un programma di training per i/le nuovi/e assunti/e, attraverso la definizione di blocchi formativi, la specificazione dei contenuti e dei metodi di formazione, la preparazione di uno staff di formatori/trici e l'elaborazione di un metodo per lo sviluppo dinamico delle procedure concordate;
2. concezione di moduli formativi per singoli campi di attività, da elaborarsi parallelamente alla pianificazione strategica delle singole unità organizzative;
3. implementazione di programmi di formazione individuale anche per la preparazione allo svolgimento di particolari mansioni;
4. previsione di programmi di scambio con altre istituzioni affini in Italia o all'estero;
5. allestimento di un servizio di supervisione per l'assistenza al personale con funzioni consultive.

Le esperienze maturate verranno valutate dopo un primo ciclo di realizzazione.

Le **risorse finanziarie** per la realizzazione della Misura 15 non sono quantificate, trattandosi di un processo di durata. Si prevede comunque il coinvolgimento di un' operatore/trice A per il coordinamento delle iniziative e 5-10 giorni di formazione per dipendente ad un costo medio di 250,00 € la giornata.

Verifica dell'attuazione

Il contenuto della Misura 15, limitando alla sola Ripartizione Lavoro l'ambito ben più ampio delineato nel titolo, si concentra essenzialmente sull'esigenza di strutturare un sistema formativo interno all'organizzazione degli uffici, studiato ad hoc per le esigenze dei servizi.



Il perseguimento di tale obiettivo é stato concretizzato nell'ambito di un'iniziativa di più ampio respiro, ovvero nel tentativo di delineare il *Leitbild* della Ripartizione, quale insieme di tutti quei principi che ne ispirano l'attività e ne guidano il procedere. Una volta definitone schema e contenuti, infatti, sono stati istituiti alcuni gruppi di lavoro preposti tra l'altro all'elaborazione di un sistema strutturato di formazione ed aggiornamento per tutti/e i/le collaboratori/trici della Ripartizione, alla definizione di un metodo per la presentazione degli uffici ed attività ai/le nuovi/e assunti/e, alla predisposizione di un sistema informativo interno che permetta un rapido ed efficace flusso delle informazioni.

Concretamente soltanto il gruppo di lavoro per la presentazione della Ripartizione ai/le nuovi/e assunti/e ha prodotto ad oggi i primi risultati, mentre, se per quel che concerne il sistema informativo si sono già svolti alcuni incontri e l'attività é in via di sviluppo, per quanto riguarda il sistema formativo specificatamente previsto dalla Misura 15 non sono state rilevate iniziative di sorta.

Resta chiaro che anche nel corso degli ultimi mesi del 2000 e di tutto il 2001, come anche negli anni 2002-2004 ha avuto comunque luogo la normale attività di aggiornamento individuale che, seppure al di fuori di un'iniziativa sistematica, garantisce un costante sviluppo delle capacità e competenze dei/le collaboratori/trici della Ripartizione. Così nell'ambito delle iniziative finanziate dal Fondo sociale europeo sono stati organizzati i seguenti corsi:

1. Corso di qualificazione per collaboratori/trici degli uffici di mediazione lavoro

Periodo di realizzazione: marzo – dicembre 2001

Struttura e durata complessiva del corso: 2 incontri a settimana per un totale di 120 ore

Costo: 36.270,11 €

Lo scopo del corso era quello di preparare i/le collaboratori/trici degli uffici di mediazione lavoro ai nuovi compiti introdotti dalle riforme legislative statali e comunitarie in materia, quali per esempio il coordinamento dell'offerta e della richiesta sul mercato del lavoro, l'adozione di provvedimenti e di azioni strategiche per la prevenzione della disoccupazione anche di lunga durata, l'incentivazione delle pari opportunità sul mercato del lavoro, il rafforzamento della consulenza e della collaborazione con altre istituzioni di rilievo.

A maggio del 2003 e a febbraio 2004 sono stati organizzati due seminari riguardanti il nuovo collocamento sul lavoro e il diritto del lavoro.

2. Corso di formazione e qualificazione per gli/le operatori/trici del Servizio di inserimento lavorativo di soggetti disabili e soggetti socialmente svantaggiati

Periodo di realizzazione: giugno – dicembre 2001

Struttura e durata complessiva del corso: diversi blocchi di lezioni per un totale di 400 ore

Costo effettivo: 112.714,00 €

Anche in questo caso lo scopo del corso era quello di preparare i/le collaboratori/trici operanti nel Servizio di inserimento lavorativo degli Uffici di mediazione lavoro ai nuovi compiti introdotti dalle riforme legislative statali e provinciali in materia di collocamento obbligatorio. Il corso ovviamente si colloca all'interno del nuovo scenario giuridico del collocamento obbligatorio (legge 12 marzo 1999, n. 68 e D.P.G.P. 11 agosto 2000, n. 2978), che richiede un collocamento molto differenziato dei/le lavoratori/trici interessati/e mediante un'assegnazione mirata dei posti di lavoro più adatti.



Anche negli anni successivi si è proseguito alla formazione degli addetti all'inserimento lavorativo ed al collocamento e all'aggiornamento professionale in materia di servizi al cliente.

3. Corso di formazione per tutori/trici dei tirocini di orientamento

Periodo di realizzazione: 28 e 29 maggio 2001 – 7 e 8 giugno 2001

Struttura e durata complessiva del corso: 4 incontri per un totale di 32 ore

Costo effettivo: 8.947,61 €

Il corso è stato ideato dalla Ripartizione Lavoro per preparare e formare come tutori/trici i/le collaboratori/trici degli Uffici di mediazione lavoro che si occupano dei tirocini di orientamento. Il corso si proponeva di individuare il ruolo della figura del tutore, definendone i compiti, i doveri e le responsabilità sotto il profilo legale.

Altre iniziative studiate ad hoc per le esigenze dei servizi per il lavoro sono state intraprese nell'autunno 2003: si è trattato di corsi-seminari nel campo della consulenza a cittadini/e e-xtracomunitari/e.

Per quanto concerne la possibilità di confronto con altre realtà attive nel medesimo settore, si sono attivate delle esperienze di scambio con Uffici di mediazione lavoro austriaci e tedeschi che hanno coinvolto per un periodo di 7-15 giorni ca. 20 collaboratori/trici della Ripartizione.

Per il personale con funzioni consultive a contatto con situazioni di disagio e di particolare complessità è stato istituito un doppio coordinamento: metodologico e tecnico, al fine di fornire gli strumenti più appropriati per affrontare con serenità e competenza ogni esigenza e condizione.

Verifica degli indicatori di successo

Tutte le iniziative sinora intraprese rientrano nella normale attività della Ripartizione. Non essendo stato, quindi, affrontato in modo sistematico alcun punto delle azioni previste dalla misura non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo al suo successo.

Verifica dell'efficienza

Le risorse sinora impiegate rientrano nel budget previsto per lo svolgimento dell'ordinaria amministrazione della Ripartizione.

Conclusioni

Nonostante alcune iniziative di rilievo, la misura risulta, quale azione sistematica e strutturale, ancora da attivare.



MISURA 16

Ottimizzazione della collaborazione tra la Ripartizione Lavoro e le altre istituzioni e monitoraggio del Piano

Descrizione della misura

Le politiche del lavoro sono strettamente collegate a diversi altri settori, dai quali subiscono forti condizionamenti, e che a loro volta possono fortemente influenzare. Al fine di coordinare l'impegno e gli sforzi per il conseguimento di un risultato complessivo unitario e coerente su più fronti, è sicuramente importante che tra tutti gli attori del mercato si instauri una rete istituzionalizzata e funzionale che garantisca i flussi delle informazioni e favorisca il più possibile la collaborazione.

Obiettivo della Misura 16 del Piano degli interventi di politica del lavoro diventa quindi la rilevazione di tutti i principali campi di interazione tra la Ripartizione Lavoro e le altre istituzioni, l'analisi e l'eventuale ridefinizione degli attuali compiti e competenze, l'attivazione di contatti istituzionali per l'elaborazione di procedure standard.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorrerà anche l'azione di monitoraggio sull'attuazione del Piano stesso, prevista quale fase conclusiva della misura.

Le **fasì** previste per la ridefinizione delle procedure e l'ottimizzazione della collaborazione della Ripartizione Lavoro con gli altri attori istituzionali, da realizzarsi in un **orizzonte temporale** di un anno, sono le seguenti :

1. insediamento di un piccolo gruppo di lavoro interno per la rilevazione e la documentazione dei contatti esterni esistenti;
2. coinvolgimento di un esperto esterno per lo sviluppo organizzativo e la ridefinizione delle procedure;
3. accordo con le istituzioni coinvolte sulla riformulazione dei processi e delle procedure;
4. costituzione di una struttura organizzativa stabile che preveda un regolare periodico flusso informativo anche con le parti sociali.

Per la redazione di una relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano degli interventi di politica del lavoro, è prevista l'istituzione di un gruppo di lavoro a cui partecipino rappresentanti delle varie istituzioni coinvolte, che provveda al monitoraggio delle singole misure, verificandone il raggiungimento degli obiettivi ed eventualmente proponendo possibili modifiche operative.

Le **risorse finanziarie** preventivate per la realizzazione della Misura 16 ammontano a poco più di 103.000,00 €, tenuto conto dell'utilizzo di risorse umane interne, tra le quali un' operatore/trice A per un anno per l'analisi interna, e di 30-40 giornate di consulenza esterna.



Verifica dell'attuazione

Per quanto concerne il principale obiettivo della misura, ovvero l'ottimizzazione della collaborazione della Ripartizione Lavoro con le altre istituzioni, non è stata riscontrata ad oggi alcuna formale iniziativa, al di là, chiaramente della costante quotidiana attività di contatto lasciata all'iniziativa dei/le singoli/e operatori/trici, che pur si rivela di fondamentale importanza per un buon rapporto collaborativo tra gli enti.

La misura ha comunque trovato applicazione per quanto riguarda il monitoraggio del Piano.

Il giorno 4 febbraio 2002 si è, infatti, riunito il gruppo di lavoro, che ha elaborato il Piano stesso, per stabilire un progetto operativo ed una metodologia per la valutazione dello stato di attuazione delle misure previste e la redazione della relazione annuale.

L'iniziativa, partita dalla Ripartizione Lavoro, si colloca alla scadenza del primo anno di vigenza del Piano e risponde quindi a quanto previsto rispetto all'esigenza di un rapporto annuale sull'andamento degli interventi di politica del lavoro.

Il gruppo, presieduto dall'Assessora al lavoro, è costituito da due rappresentanti delle organizzazioni sindacali e due dei datori di lavoro e dal Direttore della Ripartizione Lavoro. Partecipano agli incontri quali esperti esterni due rappresentanti della Formazione professionale italiana e tedesca, uno del Fondo Sociale Europeo, il vicedirettore dell'AFI/IPL, i direttori dell'Ufficio servizio lavoro e dell'Ufficio osservazione mercato del lavoro, ed una collaboratrice di quest'ultimo, oltre ad un altro rappresentante dei sindacati.

Un secondo incontro si è tenuto il giorno 21 marzo 2002; ulteriori due incontri si sono tenuti il 8 maggio e il 20 giugno. La presentazione della prima relazione annuale è stata svolta nell'autunno 2002.

Verifica degli indicatori di successo

Finora è stato realizzato un unico monitoraggio che risale al 2002, mentre il secondo si è svolto nel primo semestre 2005. Per questo non è possibile evidenziare alcun aspetto relativo al successo dell'iniziativa.

Verifica dell'efficienza

Le risorse sinora impiegate rientrano nel budget previsto per lo svolgimento dell'ordinaria amministrazione della Ripartizione.

Conclusioni

Per buona parte la misura deve essere ancora attivata. Quanto previsto per il monitoraggio, il primo è stato effettuato nel 2002, mentre il secondo si è svolto nel primo semestre 2005.

TAVOLE RIASSUNTIVE

**TAVOLA
RIASSUNTIVA**

				attivata		in svolgimento		conclusa		implementata	
				'01	'05*	'01	'05*	'01	'05*	'01	'05*
AZIONE 1	Favorire l'incontro dell'offerta e della domanda sul mercato del lavoro	MISURA 1	Banca dati sul collocamento	●	●	●	●	○	●	○	●
		MISURA 2	Centro di assessment	○	○	○	○	○	○	○	○
AZIONE 2	Persone con particolari problemi sul mercato del lavoro	MISURA 3	Preparazione e introduzione del nuovo collocamento obbligatorio	●	●	●	●	○	●	○	●
		MISURA 4	Studio sull'immigrazione e sulle necessarie misure politiche collaterali	●	●	○	●	○	○	○	○
		MISURA 5	Promozione dell'aggiornamento professionale di categorie svantaggiate	○	○	○	○	○	○	○	○
		MISURA 6	Promozione delle cooperative sociali	○	○	○	○	○	○	○	○
		MISURA 7	Sostegno a donne e uomini per far fronte alle responsabilità familiari e per favorire le donne nel lavoro	●	●	○	●	○	●	○	○
AZIONE 3	Ulteriore sviluppo delle risorse umane già presenti nel mondo del lavoro e potenziamento delle risorse umane individuali	MISURA 8	Libretto formativo	●	●	○	○	○	○	○	
		MISURA 9	Campagna per la promozione della formazione continua sul lavoro	●	●	○	○	○	○	○	○
AZIONE 4	Coevoluzione dinamica della prima formazione in rapporto alle esigenze del mercato del lavoro	MISURA 10	Potenziamento delle opportunità di raccolta di esperienze pratiche	●	●	○	○	○	○	○	
		MISURA 11	Tutor per tirocini e lavori estivi	●	●	○	○	○	○	○	
		MISURA 12	Determinazione degli ambiti di attività nella formazione degli apprendisti, nei contratti di formazione e nelle offerte di orientamento	○	○	○	○	○	○	○	
AZIONE 5	Miglioramento delle conoscenze del mercato del lavoro	MISURA 13	Interventi in situazioni di crisi	○	○	○	○	○	○		
AZIONE 6	Diversificazione delle forme di lavoro, tenendo conto di varie situazioni di vita	MISURA 14	Osservazione dello sviluppo di nuove forme di lavoro e tutela sociale delle persone coinvolte	●	●	○	○	○	○		
AZIONE 7	Ambito politico normativo del mercato del lavoro e sviluppo delle relative istituzioni	MISURA 15	Creazione di un apposito ambito organizzativo delle istituzioni interessate allo sviluppo del Piano pluriennale	○	○	○	○	○	○		
		MISURA 16	Ottimizzazione della collaborazione tra la ripartizione Lavoro e le altre istituzioni e monitoraggio del piano	○	○	○	○	○	○		

* riferito al 1. semestre 2005

** MISURA prioritaria

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 1</u>	promozione dell'incontro dell'offerta e della domanda sul mercato del lavoro	banca dati sul collocamento	<u>MISURA 1</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● potenziamento dell'accessibilità della banca dati via internet ● standardizzazione contenuti informativi iscritti/e all'Ufficio servizio lavoro con particolare attenzione alle qualifiche e competenze professionali ● disponibilità entro 24 ore delle informazioni necessarie per un contatto diretto offerta/domanda, anche in caso di registrazione in forma anonima 		
<u>Condizioni iniziali</u>	oltre 100.000 nuovi contratti di lavoro ogni anno => necessità di "media" più flessibili e di validi sistemi informativi di supporto		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● sviluppo di profili di ricerca adatti e redazione dei relativi moduli di rilevamento per gli Uffici di mediazione lavoro da parte di un gruppo di lavoro <ul style="list-style-type: none"> ○ prima implementazione solo su settori e profili professionali selezionati, anche attraverso la valorizzazione dell'esperienza della Formazione Professionale in relazione alla metodologia utilizzata 2. ● sviluppo ed ulteriore sperimentazione della banca dati <ul style="list-style-type: none"> ● attraverso l'insediamento di un team di sviluppo (datori/trici di lavoro, centri di mediazione lavoro, Formazione Professionale, software-house). Questo è stato sostituito da un team più snello composto da collaboratori dell'ufficio osservazione mercato del lavoro, dell'ufficio servizio lavoro, dell'ufficio informatica sociodemografica e in parte della SIAG. 3. ● addestramento del personale interno coinvolto <ul style="list-style-type: none"> ● pubbliche relazioni <ul style="list-style-type: none"> ○ interventi di informazione mirati nelle scuole ● attività di verifica 4. ● implementazione di nuove funzioni <ul style="list-style-type: none"> ● informazioni più precise sui/lle lavoratori/trici e routine nella valutazione dei profili di ricerca 5. ● interventi organizzativi per lo smaltimento di grandi quantità di richieste <p>○ supervisione del progetto da parte di un gruppo di lavoro composto da esponenti delle parti sociali</p>		

● attuato ○ parzialmente attuato ○ non ancora attuato

<u>Indicatori di successo</u>	<p>1. attuazione eseguita</p> <p>2. consenso ottenuto</p> <p>3. risultati prodotti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● implementazione della banca dati + copertura dell'intero territorio provinciale ● percentuale di persone alla ricerca di un impiego che utilizzano la banca dati <i>previsto</i> : 5-10% per i primi tre anni <i>realizzato</i> : 42% delle segnalazioni inserite nei primi tre mesi di operatività 50.000 ricerche nel secondo semestre 2001 ● numero di ricerche da parte dei /lle datori/trici di lavoro <i>previsto</i> : 10.000 per i primi tre anni <i>realizzato</i> : 15.400 nel secondo semestre 2001 ● numero dei contatti realizzati <i>previsto</i> : 3.000 per i primi tre anni <i>realizzato</i> : solo in parte misurabile (a disposizione 4 mesi) <p>Con l'avvio della nuova borsa lavoro nel 2005 è possibile rilevare con maggiore precisione il numero e le preferenze dei visitatori. Nei primi quattro mesi dall'avvio sono stati rilevati i seguenti dati:</p> <p>Periodo di riferimento: 10 febbraio 2005 – 8 giugno 2005</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">593.019</td> <td>consultazioni di offerte d'impiego, che corrispondono a una media di</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">4.731</td> <td>consultazioni al giorno</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">65.553</td> <td>consultazioni di richieste di lavoro che corrispondono a una media di</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">542</td> <td>Consultazioni al giorno</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ● numero dei contratti di lavoro intermediati <i>previsto</i> : 1.000 per i primi tre anni <i>realizzato</i> : difficilmente misurabile <p>al momento, non è possibile quantificare il numero dei rapporti di lavoro instauratisi grazie al servizio "Borsa lavoro"; i primi numeri saranno disponibili all'inizio del 2006, in più è in programma un sondaggio fra i clienti.</p>	593.019	consultazioni di offerte d'impiego, che corrispondono a una media di	4.731	consultazioni al giorno	65.553	consultazioni di richieste di lavoro che corrispondono a una media di	542	Consultazioni al giorno
593.019	consultazioni di offerte d'impiego, che corrispondono a una media di									
4.731	consultazioni al giorno									
65.553	consultazioni di richieste di lavoro che corrispondono a una media di									
542	Consultazioni al giorno									
<u>Orizzonte temporale</u>	<p>12 mesi</p> <p>dopo i primi 6 mesi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● addestramento del personale ○ acquisizione delle imprese test ● intensa fase di pubbliche relazioni 								

<u>Risorse</u>	<p>Operatori/trici A + B</p> <p>€ 309.874,00</p> <p>€ 154.937,00</p> <p>€ 77.469,00</p> <p>€ 77.469,00</p> <p><u>€ 1.291.142,00</u></p>	<p>coordinamento del progetto</p> <p>implementazione tecnica esterna, incluso lo sfruttamento di un'infrastruttura in rete</p> <p>pubbliche relazioni</p> <p>addestramento del personale</p> <p>coordinamento e attività amministrativa</p> <p>costo complessivo</p>
<u>Istituzione competente</u>	<p>Ufficio osservazione mercato del lavoro</p> <p>Ufficio Informatica sociodemografica</p> <p>Ufficio servizio Lavoro</p> <p>SIAG</p>	

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 1</u> incontro offerta e domanda sul mercato del lavoro		centro di assessment <u>MISURA 2</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ creazione di un centro di assessment per la valutazione e la certificazione delle qualifiche e competenze professionali ○ creazione di un servizio di consulenza mirata per un percorso individuale di aggiornamento e crescita professionale ○ disponibilità di elaborazioni statistiche per orientare l'offerta formativa 	
<u>Condizioni iniziali</u>	difficoltà nel documentare la propria qualificazione	
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ insediamento di un gruppo di lavoro interno per l'analisi comparata dei centri esteri di assessment e le analoghe esperienze locali 2. ○ insediamento di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti delle parti sociali e dalle consigliere di parità per verificare l'efficacia del progetto 3. ○ piccola verifica del consenso all'iniziativa da parte del mondo imprenditoriale e di responsabili del personale 4. ○ selezione di 5-10 profili professionali ricorrenti per i quali praticare l'assessment; 5. ○ sviluppo delle fasi di assessment attraverso unità operative <ul style="list-style-type: none"> ○ addestramento dei/le coordinatori/trici 6. ○ creazione dei presupposti giuridici 7. ○ attività di verifica del consenso all'iniziativa da parte del mondo imprenditoriale e di responsabili del personale 8. ○ avvio di una fase sperimentale 9. ○ introduzione dei correttivi e messa a regime della procedura 	
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ○ numero dei profili professionali implementati <i>previsto</i> : 4 nei prossimi 4 anni ○ immagine agli occhi degli/le imprenditori/trici ○ numero di persone trattate <i>previsto</i> : 30 l'anno

● attuato ○ parzialmente attuato ○ non ancora attuato

<u>Orizzonte temporale</u>	4 mesi 4 mesi 8 mesi 4 mesi 6 mesi 5 mesi	<ul style="list-style-type: none"> ○ l'analisi comparata ○ verifica del consenso ○ sviluppo delle fasi di assessment ○ addestramento dei/le coordinatori/trici ○ avvio di una fase sperimentale ○ introduzione dei correttivi e messa a regime della procedura
<u>Risorse</u>	1 operatore/trice A + B € 77.469,00 € 25.823,00 € 153.937,00 € 103.291,00 <u>€ 619.748,00</u>	coordinamento del progetto costi per la logistica verifica del consenso consulenze esterne pubbliche relazioni 150 giornate di formazione costo complessivo una volta a regime 1,5 giorni di consulenza per ogni utente
<u>Istituzione competente</u>	Formazione professionale	

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 2</u>	persone con particolari problemi sul mercato del lavoro	preparazione ed introduzione del nuovo collocamento obbligatorio	<u>MISURA 3</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● elaborazione di profili personali il più possibile precisi attraverso una limitata, accettabile routine burocratica ● ottimizzazione nell'assegnazione dei posti di lavoro più adatti al/lla lavoratore/trice per un maggiore soddisfacimento delle parti interessate ● definizione, ottimizzazione e sperimentazione dei procedimenti per un'assistenza personalizzata ● assistenza efficace al maggior numero di imprese interessate ○ definizione del fabbisogno di personale per la gestione dell'iter 		
<u>Condizioni iniziali</u>	entrata in vigore della nuova legge nazionale sul collocamento obbligatorio (legge 12 marzo 1999, n. 68)		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● definizione provvisoria delle istituzioni e persone interessate al processo, delle loro funzioni ed eventuali necessità di contatto con altri 2. ● armonizzazione dello schema organizzativo a livello bilaterale ovvero in un gruppo di lavoro interistituzionale 3. ● informazione delle parti sociali e dei soggetti direttamente interessati <ul style="list-style-type: none"> ● diffusione della cultura dell'integrazione di persone svantaggiate ● formulazione delle condizioni operative previste dalla legge da parte di un gruppo composto da rappresentanti delle parti sociali 4. ● definizione operativa dei compiti dei singoli partner, acquisizione, inoltro ed archiviazione delle informazioni nell'ambito di piccoli gruppi <ul style="list-style-type: none"> ● dimensionamento del profilo dei/lle candidati/e a livello generale ed individuale ● dimensionamento del profilo professionale richiesto dalle imprese a livello generale ed individuale 5. ● creazione di uno schema operativo per la definizione dell'iter procedurale, documentato in un manuale per le imprese 6. ○ simulazione di singoli casi da parte di un gruppo interistituzionale (verifica) 7. ● addestramento del personale interessato 8. ● implementazione della procedura 		
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ● operatività dell'iter amministrativo ● soddisfazione degli/lle interessati/e attraverso un sondaggio informale (sondaggio da parte dell'Istituto di ricerca per il sociale di Milano) ○ adeguatezza del profilo di rendimento del/la lavoratore/trice ai requisiti richiesti dall'impresa 	

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

<u>Orizzonte temporale</u>	2 mesi 1 mese 6-8 mesi 4 mesi 2 mesi dopo 1 anno	<ul style="list-style-type: none"> ● prima fase progettuale ● elaborazione risultati ● attività dei gruppi di lavoro ○ test di verifica ● addestramento ● disponibilità risultati utilizzabili nella pratica
<u>Risorse</u>	2,5 operatori/trici A 30 giornate di consulenza € 309.874,00	costo complessivo
<u>Istituzione competente</u>	Ufficio servizio Lavoro	

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 2</u>	persone con particolari problemi sul mercato del lavoro	studio sull'immigrazione e sulle necessarie misure politiche collaterali	<u>MISURA 4</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● potenziamento dell'attività di consulenza, orientamento, formazione e collocamento offerta ai lavoratori immigrati ○ illustrazione ed analisi delle conseguenze politico sociali del fenomeno immigrazione 		
<u>Condizioni iniziali</u>	strategia di favore per l'accesso di lavoratori stranieri anche con riferimento a nuove professioni e qualifiche medio alte		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● raccolta e rielaborazione degli studi esistenti sull'immigrazione 2. ● sviluppo di scenari sul fabbisogno presunto di manodopera straniera 3. ○ adattamento dell'orizzonte temporale della programmazione dell'immigrazione al periodo di vigenza del Piano 4. ○ coordinamento con il Consiglio territoriale per l'immigrazione e la Consulta provinciale per l'assistenza sociale 5. ● verifica dell'opportunità di creare uno sportello unico per l'accoglienza ai lavoratori stranieri 		
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ● costruzione di un quadro analitico chiaro dei processi in corso ● numero e durata dei contatti di consulenza ● potenziamento dei servizi 	
<u>Orizzonte temporale</u>	1 anno entro 8 mesi	<ul style="list-style-type: none"> ○ sviluppo del quadro analitico ○ primi risultati concreti 	
<u>Risorse</u>	1,5 operatore/trice 800 giorni persona per 35 € 77.469,00	coordinamento costo complessivo	
<u>Istituzione competente</u>			

● attuato ○ parzialmente attuato ○ non ancora attuato

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 2</u>	persone con particolari problemi sul mercato del lavoro	promozione dell'aggiornamento professionale di categorie svantaggiate	<u>MISURA 5</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● motivare le categorie svantaggiate ad approfittare dell'offerta formativa e di riqualificazione professionale esistente ● elaborazione di un'offerta formativa ritagliata sui bisogni delle categorie svantaggiate 		
<u>Condizioni iniziali</u>	formazione, aggiornamento, riqualificazione professionale anche per soggetti appartenenti a categorie svantaggiate		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="radio"/> analisi dell'attuale offerta <ul style="list-style-type: none"> ● addestramento del personale addetto alle consulenze 2. <input type="radio"/> sviluppo di un modulo formativo ad hoc 3. ● avvio dell'attività di consulenza <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> verifica dell'efficacia 4. <input type="radio"/> incontri semestrali tra gli addetti per uno scambio delle informazioni e delle esperienze 5. ● documentazione del successo della formazione in correlazione con il libretto formativo 		
<u>Indicatori di successo</u>	risultati prodotti	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> numero delle consulenze realizzate <input type="radio"/> numero delle persone che hanno partecipato ad iniziative formative <input type="radio"/> numero delle ore di aggiornamento realizzate <p>Manca un centro di raccordo e supervisione degli interventi</p>	
<u>Orizzonte temporale</u>	6 mesi 8 mesi entro 18 mesi	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> analisi dell'attuale offerta <input type="radio"/> sviluppo di un modulo formativo ad hoc ● addestramento del personale addetto alle consulenze ● operatività 	
<u>Risorse</u>	1 operatore/trice A per 8 mesi		
<u>Istituzione competente</u>	Formazione professionale		

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 2</u>	persone con particolari problemi sul mercato del lavoro		promozione delle cooperative sociali	<u>MISURA 6</u>
<u>Obiettivo</u>	○ valutazione delle esperienze sinora realizzate con le cooperative sociali per ottimizzare le condizioni in cui esse operano e svilupparne i progetti			
<u>Condizioni iniziali</u>	esistenza di persone che non possono essere direttamente integrate nel normale mercato del lavoro			
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● insediamento di un gruppo di lavoro per valutare le esperienze della struttura esistente, identificarne carenze e punti deboli, formulare proposte per gli organi decisionali 2. ○ addestramento del personale a contatto con il target per diffondere la conoscenza della misura 3. ● verifica di esperienze analoghe al di fuori della provincia per eventuale trapianto sul territorio 4. ○ creazione tramite convenzione con soggetti esterni di un centro di contatto per il sostegno interdisciplinare alla costituzione di cooperative e accompagnamento nel loro sviluppo per l'eventuale esternalizzazione, coinvolgimento delle parti sociali per definizione delle metodologie 			
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ○ rapporto sulle esperienze raccolte ○ progetto per il centro di consulenza 		
<u>Orizzonte temporale</u>	8 mesi 1 anno	<ul style="list-style-type: none"> ○ raccolta e valutazione delle esperienze ○ operatività del centro di consulenza 		
<u>Risorse</u>	5 operatori/trici per 1/5 2 operatori/trici part time € 25.822,00	per consulenza alle cooperative costo complessivo		
<u>Istituzione competente</u>	Ripartizione sociale Servizi sociali			

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 2</u>	persone con particolari problemi sul mercato del lavoro	iniziative di sostegno a donne e uomini per far fronte alle responsabilità familiari e per favorire le donne nel lavoro	<u>MISURA 7</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● promuovere varie tipologie di rapporti di lavoro che aiutino a conciliare la vita familiare con quella lavorativa ● creazione di una cultura di pari opportunità 		
<u>Condizioni iniziali</u>	<p>lo sviluppo del livello occupazionale delle donne costituisce una grande opportunità per aumentare il potenziale lavorativo dell'intera società nuova legge sui congedi parentali – legge 8 marzo 2000, n. 53</p>		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <ul style="list-style-type: none"> ● creazione sul territorio di una rete di consulenza, anche informatica ● sviluppo degli sportelli donna per accoglienza, informazioni e consulenza specializzata 2. <ul style="list-style-type: none"> ● coordinamento delle politiche pubbliche per la conciliazione tra vita e lavoro ○ confronto con analoghe iniziative a livello europeo ● realizzazione sul territorio di servizi per le famiglie 3. <ul style="list-style-type: none"> ● realizzazione di progetti sperimentali per l'applicazione di nuove forme di lavoro soprattutto in quei settori dove le donne sono meno rappresentate 4. <ul style="list-style-type: none"> ● diffusione ed utilizzo dei congedi parentali 		
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ○ valutazione qualitativa dei servizi attuati ● istituzione decentrata dello sportello donna-lavoro ○ numero congedi parentali usufruiti ○ modificazioni della partecipazione femminile al lavoro 	
<u>Orizzonte temporale</u>	2 anni		

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

<u>Risorse</u>	€ 50.000,00 € 100.000,00 € 225.000,00	attività di sensibilizzazione ampliamento sportello donna costo complessivo
<u>Istituzione competente</u>	Ufficio servizio lavoro Consigliera di parità Servizio donna	

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 3</u>	ulteriore sviluppo delle risorse umane già presenti nel mondo del lavoro e potenziamento delle risorse umane individuali		libretto formativo	<u>MISURA 8</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● verifica della possibilità di documentare e certificare qualifiche e competenze acquisite ● creazione dei presupposti giuridici ed organizzativi per la realizzazione di un libretto formativo ● verifica della possibilità di integrazione tra il libretto di lavoro ed il libretto formativo in progettazione ○ sensibilizzazione dei/le lavoratori/trici sull'opportunità di aggiornamento e di riqualificazione professionale ○ migliore occupabilità attraverso una maggiore trasparenza e visibilità delle competenze e qualifiche possedute da ogni lavoratore/trice 			
<u>Condizioni iniziali</u>	analoghi sforzi a livello comunitario progetto pilota nell'ambito dell'aggiornamento professionale collegamento con le Misure 1, 2, 5			
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● definizione dei dati da inserire nel libretto sulla base di un diritto di iscrizione 2. ● definizione dei dati da inserire nel libretto per ogni attività formativa o di aggiornamento effettuata 3. ● elaborazione di proposte per le possibili istituzioni competenti per le iscrizioni, i controlli ed i ricorsi 4. ● elaborazione di proposte per le possibili soluzioni tecniche di supporto, es libro, microchip... 5. ● creazione delle basi giuridiche 6. ○ discussione e approvazione del progetto 7. ● diffusione e pubblicità del libretto formativo (solo per quanto riguarda la parte facoltativa – il sestante –) <p>tutte le fasi sono condotte da un gruppo di lavoro ristretto composto da esperti e dalle parti sociali</p>			
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ● creazione dei presupposti per l'attuazione del progetto nell'arco di tre anni (ha avuto una battuta d'arresto, il gruppo si è sciolto, ma a breve dovrebbero essere istituito un nuovo gruppo di lavoro) 		
<u>Orizzonte temporale</u>	? 3 anni	<ul style="list-style-type: none"> ● prima fase progettuale ○ realizzazione del libretto formativo 		

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

<u>Risorse</u>	<p>1 operatore/trice full time + 1 segretario/a part time 60 giornate di consulenza</p> <p>15 riunioni con 10 persone</p> <p>€ 77.470,00</p> <p>€ 284.050,00</p>	<p>attività di pubbliche relazioni</p> <p>costo complessivo</p>
<u>Istituzione competente</u>	<p>Ripartizione Lavoro Formazione professionale Intendenza scolastica Ufficio Apprendistato Ufficio per l'integrazione europea</p>	

TAVOLA RIASSUNTIVA*

<u>CAMPO DI AZIONE 3</u>	ulteriore sviluppo delle risorse umane già presenti nel mondo del lavoro e potenziamento delle risorse umane individuali	campagna sulla promozione della formazione continua sul lavoro	<u>MISURA 9</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ analisi delle attuali strategie di aggiornamento professionale e loro concretizzazione ○ applicabilità delle norme per il diritto allo studio e la formazione permanente a tutti/e i/le lavoratori/trici di tutte le aziende 		
<u>Condizioni iniziali</u>	lo sviluppo delle capacità e competenze dei/le lavoratori/trici costituisce un grande fattore di competitività		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ insediamento di un gruppo di lavoro costituito da rappresentanti delle parti sociali 2. ● analisi delle attuali strategie di aggiornamento professionale e delle loro fonti di finanziamento 3. ○ selezione delle misure in base alla possibilità di vincolarne l'attuazione 4. ○ trasmissione dei risultati alle istituzioni competenti per l'eventuale attuazione 5. ○ documentazione delle attività formative aziendali più significative <p>si tratterà di un tavolo di concertazione per concordare i contenuti delle strategie e le risorse necessarie dovrà essere comunque possibile documentare un'esperienza formativa aziendale anche una volta lasciata la ditta</p>		
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ○ valutazione del grado di soddisfazione dei/le lavoratori/trici ○ raggiungimento di accordi vincolanti e raccomandazioni comuni sull'aggiornamento permanente 	
<u>Orizzonte temporale</u>	6 mesi – 1 anno 1 anno	<ul style="list-style-type: none"> ○ trattative ○ operatività centro di consulenza 	
<u>Risorse</u>	1/4 operatore/trice A per 1 anno € 51.600,00 € 64.500,00	coordinamento comunicazione risultati costo complessivo	
<u>Istituzione competente</u>	Parti sociali		

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 4</u>	coevoluzione dinamica della prima formazione in rapporto alle esigenze del mercato del lavoro		potenziamento delle opportunità di raccolta di esperienze pratiche	<u>MISURA 10</u>
<u>Obiettivo</u>	○ sviluppo degli approcci sperimentali per ampliare la fascia degli/le utenti			
<u>Condizioni iniziali</u>	avvicinamento precoce al mercato del lavoro			
<u>Fasi</u>	1. ● valutazione delle esperienze sinora raccolte 2. ● sviluppo di procedure operative standardizzate 3. ● selezione dei tutor ed elaborazione di un progetto di addestramento 4. ● pubblicizzazione delle iniziative tra i/le giovani e le aziende attraverso l'aggiornamento degli/le insegnanti, assemblee con le associazioni imprenditoriali, media e sindacati 5. ● sviluppo di un sistema di documentazione delle esperienze			
<u>Indicatori di successo</u>	1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti	● aumento delle aziende partecipanti ai progetti ○ sviluppo di programmi per i tirocini aziendali, inclusi programmi pluriennali		
<u>Orizzonte temporale</u>	8 mesi 2 anni	○ valutazione delle esperienze e proposta per programmi standardizzati ○ pubblicità		
<u>Risorse</u>	½ operatore/trice per un anno € 61.975,00 € 87.798,00	pubbliche relazioni costo complessivo		
<u>Istituzione competente</u>	Ufficio servizio lavoro Formazione professionale			

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 4</u>		coevoluzione dinamica della prima formazione in rapporto alle esigenze del mercato del lavoro	tutor per tirocini e lavori estivi <u>MISURA 11</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> integrazione della Formazione professionale e di altri settori dell'Amministrazione nell'assistenza ai/le tirocinanti <input checked="" type="radio"/> elaborazione di una precisa descrizione della figura professionale del tutor <input checked="" type="radio"/> previsione di misure di formazione professionale adeguate 		
<u>Condizioni iniziali</u>	fabbisogno crescente di tutor		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="radio"/> definizione degli uffici provinciali ed altre istituzioni partecipanti all'attività di tutoraggio e scelta dei/le candidati/e 2. <input type="radio"/> riflessione sul futuro coinvolgimento di persone anche esterne 3. <input type="radio"/> descrizione della figura professionale del tutor e definizione delle relative competenze 4. <input checked="" type="radio"/> sviluppo ed attuazione di un programma formativo 5. <input type="radio"/> riflessione sul progetto di una rete istituzionalizzata di contatti tra le imprese e le scuole 		
<u>Indicatori di successo</u>	1. attuazione eseguita	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="radio"/> individuazione e addestramento di 20 tutor entro un anno <input type="radio"/> potenziamento del sistema con nuovi addestramenti annuali 	
<u>Orizzonte temporale</u>	4 mesi 2 mesi	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> prima fase progettuale <input type="radio"/> addestramento tutor 	
<u>Risorse</u>	€ 80.000,00	costo complessivo	
<u>Istituzione competente</u>	Ufficio servizio lavoro		

attuato
 parzialmente attuato
 non ancora attuato

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 4</u>	coevoluzione dinamica della prima formazione in rapporto alle esigenze del mercato del lavoro	determinazione degli ambiti di attività nella formazione degli apprendisti, nei CFL e nelle offerte di orientamento	<u>MISURA 12</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● sviluppo di uno schema integrato di formazione professionale di base e continua, con grande attenzione all'offerta per l'apprendistato e CFL ○ maggiore riconoscibilità dell'offerta ○ ottimizzazione dell'efficacia delle singole offerte formative 		
<u>Condizioni iniziali</u>	spinte a livello nazionale per un migliore collegamento tra formazione ed economia = interferenze con sistema formativo duale locale		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● istituzione di un gruppo di lavoro tecnico per istruttoria preliminare e successivo coinvolgimento delle parti sociali 2. ○ articolazione funzionale delle attività formative distinta dall'offerta attuale, secondo il seguente schema: <ul style="list-style-type: none"> ○ raccolta delle esperienze pratiche ○ prima formazione completa teorico-pratica ○ formazione integrativa a carattere pratico dopo l'assolvimento scolastico ○ formazione integrativa a carattere pratico dopo una riqualificazione teorica o una lunga assenza dal mercato del lavoro 3. ○ inquadramento delle offerte formative esistenti nel suddetto schema 4. ○ elaborazione di proposte migliorative 		
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ○ redazione di un documento sulla ripartizione delle offerte formative ○ attivazione degli orientamenti proposti ○ eliminazione delle iniziative settoriali e di eventuali loro sovrapposizioni 	
<u>Orizzonte temporale</u>	6 mesi 8-12 mesi 8 mesi	<ul style="list-style-type: none"> ○ elaborazione dello schema ○ inquadramento delle offerte ○ diffusione dei risultati 	

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

<u>Risorse</u>	40 uomini giorno 40 uomini giorno 20 uomini giorno € 41.317,00	<ul style="list-style-type: none">○ elaborazione dello schema○ inquadramento delle offerte○ coordinamento costo complessivo
<u>Istituzione competente</u>		

TAVOLA RIASSUNTIVA

CAMPO DI AZIONE 5		misure finalizzate a migliorare le conoscenze del mercato del lavoro	interventi in situazioni di crisi <u>MISURA 13</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● insediamento di un nucleo di intervento rapido ○ acquisizione di informazioni sui vari modelli di intervento 		
<u>Condizioni iniziali</u>	eventualità di crisi aziendale con conseguenze sui/lle lavoratori/trici		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ● insediamento di un gruppo di lavoro trasversale per lo sviluppo di procedure ottimizzate per affrontare situazioni di crisi 2. ● istituzionalizzazione di un nucleo di intervento rapido composto da rappresentanti delle parti sociali e dell'Amministrazione con adeguate competenze 3. ○ organizzazione di un convegno sull' <i>Arbeitsstiftung</i> per approfondire la conoscenza di nuovi modelli per un eventuale trapianto in loco. 		
<u>Indicatori di successo</u>			
<u>Orizzonte temporale</u>	1 anno		
<u>Risorse</u>	½ operatore/trice A 12 gg per 6-9 persone € 25.000,00 € 17.000,00 € 145.000,00	management progettuale gruppo di lavoro comunicazione convegno costo complessivo	
<u>Istituzione competente</u>	Ripartizione Lavoro		

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 6</u>	diversificazione delle forme di lavoro tenendo conto delle varie situazioni di vita		osservazione dello sviluppo di nuove forme di lavoro e tutela sociale delle persone coinvolte	<u>MISURA 14</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● analisi dell'assetto normativo delle nuove forme di lavoro a fini informativi ● sensibilizzazione per una maggiore diffusione delle nuove forme di lavoro e del part time ● creazione di un forum permanente di osservazione e discussione per una costante analisi critica delle nuove forme di lavoro e la valutazione delle potenzialità del mercato del lavoro locale 			
<u>Condizioni iniziali</u>	modifica della legislazione a livello nazionale crescente bisogno di flessibilità sia da parte dei/le datori/trici di lavoro che dei/le lavoratori/trici			
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ insediamento di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti delle parti sociali per l'identificazione delle nuove forme di lavoro 2. ○ elaborazione di proposte normative ed organizzative relative alle nuove forme di lavoro 3. ● approfondimenti giuridici degli aspetti più controversi anche attraverso la collaborazione di esperti esterni 4. ● rielaborazione delle informazioni raccolte in testi semplici e facilmente comprensibili 5. ● documentazione e sperimentazione di best practice 6. ● formazione del personale da coinvolgere nelle iniziative informative 7. ● attività di pubbliche relazioni 			
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 	<ul style="list-style-type: none"> ● disponibilità di informazioni semplici ed affidabili ○ numero degli opuscoli distribuiti ○ numero delle consulenze svolte 		
<u>Orizzonte temporale</u>	8 mesi 6 mesi 8 mesi 6 mesi 5 mesi	<ul style="list-style-type: none"> ● identificazione delle forme di lavoro ● approfondimenti giuridici ○ best practice ● rielaborazione delle informazioni raccolte ○ addestramento e attività di pubbliche relazioni 		

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato

<u>Risorse</u>	1/4 operatori/trici per 18 mesi 1 operatore/trice A per 6 mesi € 30.990,00 € 149.770 ,00	direzione del progetto attività operativa attività di pubbliche relazioni e spese di stampa costo complessivo
<u>Istituzione competente</u>		

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 7</u>	ambito politico normativo del mercato del lavoro e sviluppo delle relative istituzioni	creazione di un apposito ambito organizzativo delle istituzioni interessate allo sviluppo del Piano	<u>MISURA 15</u>
<u>Obiettivo</u>	○ concezione di un sistema di misure di aggiornamento per maggiore qualità delle strutture ed un ambiente di lavoro sostenibile		
<u>Condizioni iniziali</u>	compiti della Ripartizione Lavoro sempre più complessi ed ambiziosi		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ concezione di un programma di training per i/le nuovi/e assunti/e <ul style="list-style-type: none"> ○ definizione dei blocchi formativi e loro entità ○ specificazione contenuti e metodi della formazione ○ preparazione di uno staff di formatori/trici ○ elaborazione di un metodo per lo sviluppo dinamico delle procedure definite 2. ○ concezione di moduli formativi per singoli campi di attività e unità organizzative 3. ● implementazione di programmi di formazione individuali anche per preparazione a particolari mansioni 4. ● programmi di scambio con altre istituzioni affini in Italia o all'estero 5. ● allestimento di un servizio di supervisione per l'assistenza al personale con funzioni consultive 		
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. consenso ottenuto 3. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ○ implementazione della misura ○ accettazione e soddisfazione dei/lle partecipanti 	
<u>Orizzonte temporale</u>	6 mesi	<ul style="list-style-type: none"> ○ preparazione degli interventi formativi ○ valutazione annuale dell'esperienza 	

● attuato ○ parzialmente attuato ○ non ancora attuato

<u>Risorse</u>	1 operatore/trice A 5-10 gg per dipendente € 250,00 per giornata formativa colloqui con esperti	responsabile sviluppo personale corso corso
<u>Istituzione competente</u>	Ripartizione Lavoro	

TAVOLA RIASSUNTIVA

<u>CAMPO DI AZIONE 7</u>	ambito politico normativo del mercato del lavoro e sviluppo delle relative istituzioni	ottimizzazione della collaborazione tra la Rip. Lavoro e le altre istituzioni e monitoraggio del Piano	<u>MISURA 16</u>
<u>Obiettivo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ rilevazione dei campi di interazione tra la Ripartizione Lavoro e le altre istituzioni ○ analisi dei compiti attuali ed eventuale loro ridefinizione ○ costituzione di contatti standardizzati a livello istituzionale ○ priorità = sicurezza sul lavoro 		
<u>Condizioni iniziali</u>	le politiche del lavoro sono strettamente collegate con molti altri ambiti; i punti di contatto acquistano maggiore importanza con la crescente complessità sociale		
<u>Fasi</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ○ insediamento di un piccolo gruppo di lavoro interno per la rilevazione e la documentazione dei contatti esterni esistenti 2. ○ consulenza esterna per lo sviluppo organizzativo e la ridefinizione dei procedimenti 3. ○ accordo con le istituzioni coinvolte per la ridefinizione dei procedimenti 4. ○ costituzione di una struttura organizzativa stabile con periodico flusso di informazioni con le parti sociali 5. ● istituzione di un gruppo di lavoro per il monitoraggio del Piano per la redazione di una relazione annuale con eventuali proposte di modifica 		
<u>Indicatori di successo</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione eseguita 2. risultati prodotti 	<ul style="list-style-type: none"> ○ riorganizzazione delle procedure ● relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano 	
<u>Orizzonte temporale</u>	1 anno durata del Piano	<ul style="list-style-type: none"> ○ rielaborazione procedure ○ monitoraggio del Piano 	
<u>Risorse</u>	2 ½ operatori/trici A 30-40 gg consulenza esterna € 103.291,00	analisi interna costo complessivo	
<u>Istituzione competente</u>	Ripartizione Lavoro		

● attuato ● parzialmente attuato ○ non ancora attuato