



# **Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2000 - 2006**

**Piano pluriennale  
degli  
Interventi di politica del lavoro  
della  
Provincia Autonoma di Bolzano  
2000-2006**



Adottato dalla Commissione provinciale per l'impiego il 25.05.2000  
Approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 69 del 15.01.2001

Edito dalla:  
Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

Ripartizione Lavoro

Ufficio mercato del lavoro

Stampa:  
Linotipia Colombo snc

Stampato su carta ecologica

È ammessa la riproduzione parziale del contenuto se viene citata la fonte.

## Premessa

*Il piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2000-2006 rappresenta, nella sua terza edizione, l'attività di pianificazione della locale amministrazione del mercato del lavoro della Giunta provinciale. La situazione occupazionale nella nostra provincia può essere considerata buona in confronto a quella di molte regioni italiane ed europee. Il tasso di disoccupazione ammonta attualmente ad un 3% scarso ed in senso economico-politico si può, quindi, parlare quasi di piena occupazione. Si fa notare sempre di più una certa carenza di forza lavoro, in particolare di personale qualificato.*

*La buona situazione del mercato del lavoro ha consentito di concentrare, durante l'elaborazione del piano, maggior attenzione su misure di lunga durata, ossia strutturali. Secondo l'opinione degli esperti e delle parti sociali, sono necessari interventi nell'ambito della formazione professionale degli adulti e dell'inserimento nel mondo di lavoro di persone svantaggiate (forza lavoro proveniente da paesi extracomunitari, persone disabili o senza qualificazione professionale e.a.).*

*Il presente piano è stato elaborato sotto la direzione scientifica del Prof. Univ. Dr. Gottfried Tappeiner. Rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, delle associazioni sociali, dell'Istituto di promozione dei lavoratori nonché delle varie Ripartizioni provinciali, che direttamente o indirettamente si occupano del mercato del lavoro, hanno proposto misure mirate, che sono state approvate e giudicate buone prima dalla Commissione provinciale per l'impiego e successivamente anche dalla Giunta provinciale. Le misure si desumono dalle direttive della politica occupazionale della U.E., nonché dal Piano d'azione nazionale e mirano a salvaguardare, anche in futuro, la situazione occupazionale provinciale, a migliorare la qualità del lavoro e ad offrire prospettive a chiunque incontri difficoltà all'interno del mercato del lavoro. Tale obiettivo richiede l'impegno costante dell'Amministrazione provinciale (in particolare Lavoro, Formazione professionale, Fondo sociale europeo, Orientamento professionale, Scuola, Servizio sociale) e la sua stretta collaborazione con gli Enti locali e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.*

Luisa Gnecchi  
Assessora al lavoro

Dr. Helmuth Sinn  
Direttore della Ripartizione lavoro



## INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>7</b>
IL RUOLO DEL PIANO	7
IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI	8
INQUADRAMENTO DEL PIANO	9
TEMPI E COSTI	9
<b>2. CARATTERISTICHE DEL MERCATO DEL LAVORO ALTOATESINO</b>	<b>11</b>
<b>3. PRIORITÀ E STRATEGIE DELLA POLITICA ATTIVA DEL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>15</b>
ARTICOLAZIONE	15
UN'INDICAZIONE PER LA LETTURA:	17
<b>CAMPO DI AZIONE 1: MISURE FINALIZZATE ALL'INCONTRO DELL'OFFERTA E DELLA DOMANDA SUL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>18</b>
<b>CAMPO DI AZIONE 2: MISURE A FAVORE DI PERSONE CON PROBLEMI PARTICOLARI SUL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>18</b>
<b>CAMPO DI AZIONE 3: ULTERIORE SVILUPPO DELLE CAPACITÀ E DELLE CONOSCENZE DELLE PERSONE GIÀ INSERITE NEL MONDO DEL LAVORO</b>	<b>19</b>
<b>CAMPO DI AZIONE 4: COEVOLUZIONE DINAMICA DELLA PRIMA FORMAZIONE IN SINTONIA CON LE ESIGENZE DEL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>19</b>
<b>CAMPO DI AZIONE 5: MISURE PER MIGLIORARE LA CONOSCENZA DEL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>20</b>
<b>CAMPO DI AZIONE 6: MISURE CHE PORTANO AD UNA DIVERSIFICAZIONE DELLE FORME DI LAVORO, TENENDO CONTO IN TAL MODO DELLE VARIE SITUAZIONI DI VITA</b>	<b>21</b>
<b>CAMPO DI AZIONE 7: MISURE ATTE A FAVORIRE REGOLE DEL FAIR PLAY E DELLA TRASPARENZA DEL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>21</b>
<b>4. MISURE DEL PIANO SULL'OCCUPAZIONE</b>	<b>22</b>
CONSIDERAZIONI PRELIMINARI	22
MISURE IMPORTANTI DELLA POLITICA DEL MERCATO DEL LAVORO CHE DOVREBBERO TROVARE SPAZIO IN ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI	22
<b>MISURE RELATIVE AL CAMPO DI AZIONE 1: MISURE PER FAVORIRE L'INCONTRO DELL'OFFERTA E DELLA DOMANDA SUL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>24</b>
MISURA 1: BANCA DATI SUL COLLOCAMENTO	24
MISURA 2: CENTRO DI ASSESSMENT	27
<b>MISURE RELATIVE AL CAMPO DI AZIONE 2: MISURE PER PERSONE CON PARTICOLARI PROBLEMI SUL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>30</b>
MISURA 3: PREPARAZIONE ED INTRODUZIONE DEL NUOVO COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO	30
MISURA 4: STUDIO SULL'IMMIGRAZIONE E SULLE NECESSARIE MISURE POLITICHE COLLATERALI	33
MISURA 5: PROMOZIONE DELL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DI CATEGORIE SVANTAGGIATE	35

MISURA 6: PROMOZIONE DELLE COOPERATIVE SOCIALI .....	37
MISURA 7: INIZIATIVE DI SOSTEGNO A DONNE E UOMINI PER FAR FRONTE ALLE RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PER FAVORIRE LE DONNE NEL LAVORO .....	39
<b>MISURE RELATIVE AL CAMPO DI AZIONE 3: ULTERIORE SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE GIÀ PRESENTI NEL MONDO DEL LAVORO E POTENZIAMENTO DELLE RISORSE UMANE INDIVIDUALI .....</b>	<b>41</b>
MISURA 8: LIBRETTO FORMATIVO .....	41
MISURA 9: CAMPAGNA PER LA PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA SUL LAVORO .....	43
<b>MISURA RELATIVA AL CAMPO DI AZIONE 4: COEVOLUZIONE DINAMICA DELLA PRIMA FORMAZIONE IN RAPPORTO ALLE ESIGENZE DEL MERCATO DEL LAVORO .....</b>	<b>45</b>
MISURA 10: POTENZIAMENTO DELLE OPPORTUNITÀ DI RACCOLTA DI ESPERIENZE PRATICHE .....	45
MISURA 11: TUTOR PER TIROCINI E LAVORI ESTIVI .....	47
MISURA 12: DETERMINAZIONE DEGLI AMBITI DI ATTIVITÀ NELLA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI E DELLE APPRENDISTE, NEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E NELLE OFFERTE DI ORIENTAMENTO .....	49
<b>MISURE RELATIVE AL CAMPO DI AZIONE 5: MISURE FINALIZZATE A MIGLIORARE LE CONOSCENZE DEL MERCATO DEL LAVORO .....</b>	<b>51</b>
MISURA 13: INTERVENTI IN SITUAZIONI DI CRISI .....	51
<b>MISURE RELATIVE AL CAMPO DI AZIONE 6: MISURE CHE COMPORTANO UNA DIVERSIFICAZIONE DELLE FORME DI LAVORO, TENENDO CONTO IN TAL MODO DI VARIE SITUAZIONI DI VITA .....</b>	<b>52</b>
MISURA 14: OSSERVAZIONE DELLO SVILUPPO DI NUOVE FORME DI LAVORO E TUTELA SOCIALE DELLE PERSONE COINVOLTE .....	52
<b>MISURE RELATIVE AL CAMPO DI AZIONE 7: AMBITO POLITICO-NORMATIVO DEL MERCATO DEL LAVORO E SVILUPPO DELLE RELATIVE ISTITUZIONI .....</b>	<b>54</b>
MISURA 15: CREAZIONE DI UN APPOSITO AMBITO ORGANIZZATIVO DELLE ISTITUZIONI INTERESSATE ALLO SVILUPPO DEL PIANO PLURIENNALE PER LA POLITICA ATTIVA DEL LAVORO .....	54
MISURA 16: OTTIMIZZAZIONE DELLA COLLABORAZIONE TRA LA RIPARTIZIONE LAVORO E LE ALTRE ISTITUZIONI E MONITORAGGIO DEL PIANO .....	56
<b>5. NOTA .....</b>	<b>58</b>
<b>6. ALLEGATI: .....</b>	<b>59</b>
<b>DISPOSIZIONI DI PROCEDURA SU LEGGI PROVINCIALI NEL CAMPO DEL MERCATO DEL LAVORO .....</b>	<b>59</b>
1) INTERVENTI A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE .....	59
2) INTERVENTI A SOSTEGNO DELL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE .....	60
3) IMPIEGO TEMPORANEO DI DISOCCUPATI/E .....	62
4) SERVIZIO TEMPORANEO DI GIOVANI PRESSO L'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE .....	65
5) CONCESSIONE DI MUTUI PER FAVORIRE LA MOBILITÀ .....	66
6) ANTICIPAZIONE DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA .....	66
7) INCENTIVAZIONE DELLA COOPERAZIONE .....	66
8) STAGES AZIENDALI .....	66
<b>PIANO PLURIENNALE PER L'OCCUPAZIONE - MISURE PER L'ALTO ADIGE .....</b>	<b>67</b>

## 1. Introduzione

### *Il ruolo del Piano*

Il lavoro rappresenta sotto il profilo politico e strategico la componente di maggiore rilievo dell'economia di un paese. L'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro, gli squilibri che si manifestano in forma di disoccupazione, la differenziazione qualitativa dell'offerta di manodopera e la funzione regolativa delle retribuzioni fissate sul mercato del lavoro determinano

- la crescita di un'economia nazionale
- la produttività del lavoro nel medio periodo
- e conseguentemente anche la competitività internazionale
- nonché la produzione e la distribuzione del reddito.

I problemi del mercato del lavoro sono quindi molto delicati e richiedono un'attenzione prioritaria degli organi politici. Per questo motivo il presente Piano pur nella sua parzialità, è uno strumento di notevole importanza nella programmazione economica complessiva della nostra provincia.

Il suo orizzonte temporale va da tre a sei anni e coincide in linea di massima con i periodi di programmazione della Comunità Europea. Considerando realisticamente che le condizioni del mercato del lavoro possono cambiare molto più rapidamente si prevedono operazioni di valutazione del Piano, nella sua attuazione e praticabilità, in tempi più ravvicinati: una valutazione intermedia verrà effettuata annualmente e a metà del periodo di programmazione si provvederà ad un aggiornamento del documento. Il Piano contiene anche presupposti per sviluppare e sperimentare interventi di lungo periodo, che rinviano quindi ad una fase implementativa.

- Il Piano si concentra su misure realizzabili dall'amministrazione locale e/o dalle locali parti sociali. L'Unione Europea e la politica nazionale fissano le condizioni di cornice, che costituiscono il fondamento del Piano stesso, che a sua volta si troverà ad interagire con molti ambiti: la centralità dell'istruzione e della formazione, il veloce sviluppo delle innovazioni tecnologiche, le politiche sociali, le strategie di sviluppo economico e territoriale.

Il presente documento si concentra sulle iniziative che riguardano esplicitamente la politica attiva del lavoro, mentre le iniziative finanziate dal FSE e quelle rientranti nella formazione professionale e nell'ambito sociale rientrano nei rispettivi piani provinciali. Per consentire una prima necessaria inte-



grazione tra questi documenti programmatici il presente Piano pone in risalto i punti di contatto di maggior rilievo.

Il Piano va inteso come progetto che deve stimare la discussione di lungo periodo sulle politiche per la regolamentazione del settore e definire chiaramente le misure proposte sia in termine di tempi che di costi riguardo agli obiettivi.

### ***Il ruolo delle parti sociali***

Il buon funzionamento del mercato dipende sempre dai suoi due poli, che nel caso del mercato del lavoro sono chiaramente individuabili nelle parti sociali. Fa parte delle regole che i suoi attori abbiano interessi in parte analoghi e in parte confliggenti. Una cultura efficiente della comunicazione e della gestione dei conflitti assume quindi un'importanza fondamentale per ogni relazione e in particolare per il mercato del lavoro.

Questo Piano fonda le sue opportunità di successo sulla necessaria concertazione tra le parti sociali, che deve essere sostenuta anche a livello politico, come fattore che favorisce la competitività del sistema economico nel suo insieme. Il Piano propone quindi uno sviluppo sempre maggiore della cultura della partnership sociale, con le seguenti motivazioni.

- Nelle sostanziali questioni delle politiche del lavoro un accordo tra le parti sociali rappresenta un input importante per gli organi politici ed amministrativi. Ciò contribuisce al buon funzionamento del futuro economico e sociale. Delegare completamente agli organi politici l'adozione di decisioni spinose è da considerarsi come "estrema ratio", poiché comporta di regola notevoli dispersioni di energie.
- Molti strumenti efficaci per il mercato del lavoro sono riservati de lege o de facto alle parti sociali; se queste non trovano nessuna soluzione si corre il rischio di non cogliere importanti opportunità.
- Gli interessi, a volte contrastanti, delle parti sociali rendono particolarmente credibili le misure e i progetti sostenuti da entrambi. Ciò è determinante quando si tratta di documentare e certificare, e di adottare, misure per smantellare l'asimmetria delle informazioni sul mercato del lavoro.

Il presente Piano rappresenta quindi anche un'opportunità per riempire di contenuto la sostanziale adesione alla collaborazione tra le parti sociali. Esso offre, infatti, una serie di opportunità di collaborazione al di fuori dello spinoso "core business", rappresentato dalle tornate per i contratti collettivi. Una collaborazione funzionante "nel piccolo" rappresenta un elemento di buona cultura della

concertazione. Nel Piano sono presenti misure in cui la partnership sociale viene espressamente raccomandata, ma in generale ogni provvedimento prevede l'informazione e l'accordo delle parti interessate.

### ***Inquadramento del Piano***

Pur essendo il Piano in forma progettuale è opportuno precisare quanto segue.

Per interagire in modo proficuo con le dinamiche economiche e sociali, il Piano propone una quantità di misure molto elevata, da realizzarsi in base a una scala flessibile di priorità che andranno di pari passo con lo sviluppo reale del mercato del lavoro. Il Piano offre infatti un organico contesto progettuale, che attribuisce validità strategica a tutte le misure in esso contenute, con una definizione solo indicativa delle risorse necessarie, così come della modalità e dei tempi di realizzazione.

Alcune misure riguardano inoltre le fasi di studio preliminare, pensata per verificare la fattibilità tecnica, l'attuazione ottimale e il grado di accettazione delle soluzioni adottate (p.e. misura 2, 6, 7, 8 o 14). È ovvio che le esperienze di questa fase di studio dovranno essere inserite nella successiva configurazione delle misure e che la pianificazione operativa potrà discostarsi, in presenza di validi motivi, dalla presente programmazione strategica.

*Conclusione:* il presente Piano è un documento strategico. Le Ripartizioni interessate ne cureranno la realizzazione.

### ***Tempi e costi***

Le singole misure previste dal presente Piano sono corredate da indicazioni di massima sui tempi e sui costi. Ai fini di una corretta interpretazione vanno considerati i seguenti punti:

- I tempi indicati decorrono dall'avvio del progetto e a condizione che siano disponibili le risorse necessarie. È prevedibile che non tutte le misure vengano avviate simultaneamente. I tempi non possono essere allora calcolati dall'inizio dell'attuazione del Piano.
- I costi indicati sono costi pieni. Ciò significa che per ogni misura viene calcolato l'input delle strutture e degli istituti esistenti. Nelle misure di coordinamento tra vari uffici vengono calcolati, ad esempio, i tempi delle necessarie riunioni secondo una stima approssimativa. In questo modo si vuole tentare di ottenere una maggiore trasparenza dei costi delle attività amministrative.

- Ci sono alcuni provvedimenti che, dopo una fase introduttiva prevista dal progetto, sono pensati come attività continuativa. Si può citare in proposito, a titolo di esempio, la banca dati sul collocamento degli Uffici del lavoro. In tali casi la misura prevede solo i costi fino alla sperimentazione della relativa banca dati. I costi dopo la messa a regime dovrebbero essere calcolati, alla fine della fase introduttiva, in base alle informazioni più precise di cui si disporrà in quel momento.

Ovviamente alcuni progetti potrebbero rendere necessaria una correzione dei costi, una volta richieste le offerte esterne. Il presente Piano contiene comunque indicazioni di massima, per contribuire ad una maggiore sensibilizzazione dell'amministrazione sui fattori di costo.

## 2. Caratteristiche del mercato del lavoro altoatesino

Per porre le premesse di una politica attiva del mercato del lavoro e per valutare le priorità delle singole misure è necessaria un'analisi approfondita sotto il profilo quantitativo e qualitativo del mercato del lavoro e della cornice in cui si colloca. Tale analisi è costituita dal rapporto sul mercato del lavoro risalente al 1998. Questo paragrafo del Piano riporta quindi in estrema sintesi solo i risultati di tale rapporto aventi rilevanza strategica per la politica del mercato del lavoro. Per eventuali approfondimenti si rimanda al menzionato rapporto. Questa parte si limita ad un'illustrazione molto condensata dei tratti caratteristici del mercato del lavoro altoatesino, le conseguenze che se ne traggono vengono illustrate nella parte analitica.

Se si opera una sintesi dell'analisi compiuta dal rapporto sul mercato del lavoro altoatesino del 1998 sotto il profilo delle necessità di interventi della politica del mercato del lavoro si ha il quadro seguente:

- 1) In nessun segmento del mercato del lavoro si registra una situazione acuta di crisi. Con un tasso di disoccupazione medio del 2,7 %, che oscilla nel corso dell'anno tra il 3,7 e il 2,1 %, che varia tra i due sessi dell' 1,3% e che non presenta differenze di rilievo nemmeno tra i singoli comprensori della provincia, la situazione attuale può essere giudicata ottimale.

Per la politica del mercato del lavoro ciò non significa che non ci sia niente da fare: ciò significa solo che essa è nella felice condizione di occuparsi di problemi di medio e lungo periodo e non di situazioni di emergenza. Risorse ed energie possono quindi essere impiegate per intervenire sulla qualità e per creare condizioni generali più favorevoli.

- 2) Una caratteristica del mercato del lavoro altoatesino è rappresentata da forte stagionalità. La mobilità dei lavoratori e delle lavoratrici non è dovuta al cambiamento del datore e della datrice di lavoro, ma è invece una conseguenza del carattere stagionale di molti impieghi. Con oltre 90.000 inserimenti al lavoro annuali si osservano correnti sul mercato del lavoro che solo in situazioni particolarmente rosee, possono essere gestite senza attriti, come è avvenuto finora. Anche lievi sintomi di crisi si renderebbero rapidamente percepibili in questo ambito. È necessario verificare se le misure tecniche ed organizzative siano sufficienti per sviluppare in situazioni critiche (con, ad esempio, 15.000 persone alla ricerca di un impiego) un'efficace attività di collocamento.
- 3) Entrambi gli sviluppi richiedono un intervento a livello politico. L'aumento dell'occupazione femminile comporta necessariamente condizioni operative per consentire sia agli uomini sia alle donne di conciliare, in condizioni di parità, la vita familiare con l'attività lavorativa.

- 4) Un fattore di lungo periodo del mercato del lavoro è rappresentato dalla struttura della formazione. C'è un'annosa e controversa discussione sul basso tasso di diplomati e diplomate della scuola superiore in Alto Adige. Il rapporto sul mercato del lavoro mostra chiaramente che si registra in questo ambito una differenza strutturale tra l'Alto Adige ed il resto dell'Italia. Con 62 studenti e studentesse ogni cento abitanti tra i 14 e i 18 anni di età, l'Alto Adige si colloca ben al di sotto della media italiana di 81 studenti e studentesse. Aggiungendo i corsi a tempo pieno nella formazione professionale della provincia si arriva a un tasso del 75%; sommando anche gli apprendisti e le apprendiste che frequentano un corso di formazione duale si arriva al 93%.

Comunque venga valutata la formazione duale, ci sono due aspetti che sono ampiamente fuori discussione:

1. La stragrande maggioranza delle imprese altoatesine sono state fondate da persone che hanno frequentato un corso di formazione duale.
2. Lo sviluppo economico richiede in sempre più settori professionali, oltre ad una formazione a carattere meramente pratico anche l'apprendimento di nozioni teoriche. Entrambi gli aspetti dovranno essere costantemente e ulteriormente sviluppati.

Ciò significa che la sfida principale per il sistema formativo altoatesino si giocherà sul fronte della formazione continua sul lavoro e non solo della formazione di base.

- 5) L'afflusso netto di lavoratori rappresenta per l'Alto Adige una sfida abbastanza nuova. Vanno evidenziate in questo ambito soprattutto tre aree problematiche:
1. Le persone che affluiscono dall'esterno come manodopera non qualificata devono essere sistematicamente inserite nel sistema locale di formazione ed aggiornamento professionale.
  2. Per i lavoratori stagionali che non abbandonano l'Alto Adige nei periodi di non occupazione si dovrà trovare il modo di ridurre possibilmente ai minimi livelli i periodi di inattività. In caso contrario rischiano di emergere problemi sociali e di sicurezza molto difficili da gestire.
  3. Il segmento dei disoccupati di lungo periodo deve essere costantemente ed intensamente monitorato. I lavoratori stranieri costituiscono nelle fasce più basse del mercato del lavoro, una notevole concorrenza al ribasso delle retribuzioni e al mancato rispetto delle garanzie contrattuali. Simili condizioni di lavoro vanno contrastate sul piano ispettivo, giuridico e sociale.

Questo settore non richiede tanto misure immediate quanto una chiara linea politica da delineare sulla scorta di fatti verificabili e consolidati.

- 6) Un aspetto fondamentale dello sviluppo economico è rappresentato dall'incremento della produttività del lavoro, essendo essa un fattore determinante per la competitività internazionale e per la potenziale definizione dell'ammontare delle retribuzioni. L'incremento del costo unitario dei salari, menzionato nel rapporto sul mercato del lavoro, evidenzia che in questo settore c'è necessità di interventi concreti. La politica del mercato del lavoro può fornire in questo ambito un sostegno attraverso il sistema di formazione e di aggiornamento professionale.
- 7) Il lavoro part-time nelle sue varie forme rappresenta un modello rispondente alle aspettative di un numero sempre crescente di persone. È però anche vero che in paesi con un alto tasso di disoccupazione esso può senz'altro accompagnarsi ad effetti collaterali problematici. In Alto Adige questo modello può essere sicuramente ancora sfruttato meglio, non appena ci si sarà familiarizzati con le nuove possibilità offerte dalla legislazione nazionale con le necessarie garanzie giuridiche. Il lavoro part-time, infatti, è fortemente sostenuto anche con incentivi alle aziende e può favorire l'utilizzo di nuove professionalità emergenti e soddisfare richieste di prestazioni all'interno di aziende che non necessitano l'assunzione di una persona a tempo pieno, questo in particolare per le piccole e medie aziende. La politica del mercato del lavoro deve quindi operare nel campo dell'informazione e della consulenza che può anche esplicarsi nel sostegno di progetti pilota. Nella nostra realtà provinciale il part-time è fortemente richiesto da uomini e donne in tutti i settori per libera scelta personale di pluralità di impegno professionale. Va anche considerato l'uso più "tradizionale" del part-time rivolto alle famiglie. Non tutte le varie forme di orario portano vantaggi alla conciliazione tra lavoro e vita personale/familiare (in inglese e in tedesco, gli orari che consentono di armonizzare il lavoro vengono definiti con un'espressione felice, "family friendly e familienfreundlich", ovvero "amichevoli" per la famiglia). Si può verificare però che tutte queste forme di orario: part-time, nuovi turni di lavoro, multiperiodalità/annualizzazione degli orari, elasticità dell'orario giornaliero, permessi, congedi, aspettative, telelavoro, anche quando non sono direttamente introdotte per venire incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, possono indirettamente comportare qualche forma di beneficio per loro. È da tener presente che ciò che i soggetti chiedono ad un orario non è solo di poterne scegliere la durata (tempo pieno o tempo ridotto) ma di poter avere margine di scelta anche sulla sua collocazione (nella giornata, nella settimana o nell'anno), orari prevedibili in modo da poter programmare il tempo extralavorativo, il riconoscimento del diritto di assentarsi a fronte di specifiche situazioni che lo richiedano.
- 8) Molti paesi sono afflitti da una scarsa propensione alla fondazione di nuove

imprese, insufficienti a decongestionare il mercato del lavoro. Questo problema in Alto Adige non esiste. La percentuale di lavoratori autonomi è molto elevata, il numero della creazione di nuove aziende è considerevole e supera di gran lunga quello delle chiusure. Anche il tasso di sopravvivenza dopo 5 anni è più alto della media. Un aspetto problematico per un gran numero di piccole imprese è però quello di non riuscire ad espandersi ed a rimanere per molto tempo "micro imprese". Una strategia che miri al consolidamento e all'espansione di queste piccolissime imprese può essere prevista.

- 9) L'alta percentuale di occupati nel settore agricolo contribuisce in misura sostanziale al buon andamento del mercato altoatesino. È noto tuttavia che questo settore attraversa una fase di radicale riorganizzazione che non concerne solo la politica agricola. In particolare si ritiene che l'agricoltura, praticata come attività collaterale, acquisterà un peso sempre maggiore. Per questa ragione assumono grande importanza i modelli di lavoro a tempo parziale e le opportunità offerte dalla legge nazionale sulle aree montane, nonché il sostegno a questo processo con misure di formazione adatte. Le contrattazioni integrative e locali potranno prevedere la possibilità di conciliazione tra il lavoro dipendente e il lavoro nell'agricoltura.

In generale si può affermare che l'Alto Adige rappresenta un caso a sé sul mercato del lavoro. Ci sono tutta una serie di strumenti per consolidare questa situazione e per assicurare che gli impulsi negativi provenienti dall'esterno (p.e. una crisi congiunturale generalizzata) possano essere sopportati più agevolmente. Queste strategie di lungo periodo non hanno l'impatto spettacolare che si accompagna all'azionismo di breve durata. Poiché la maggioranza dei paesi europei combatte con gravi problemi, esse non sono attualmente al centro della discussione. Esse sono tuttavia uno "strumento privilegiato" per chi si trova nella felice situazione di potere lavorare sul lungo periodo.

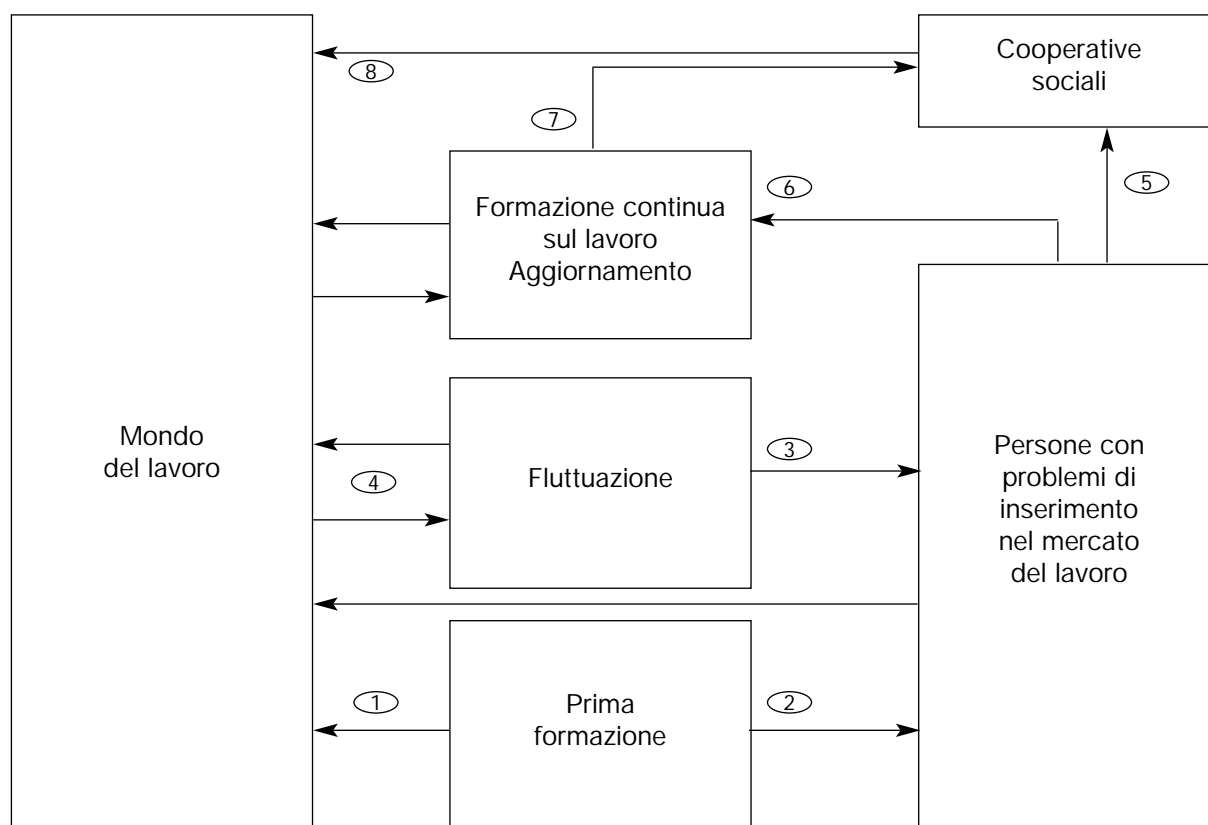
### 3. Priorità e strategie della politica attiva del mercato del lavoro

Il presente Piano si orienta nei metodi e nei contenuti, nonché per la sua struttura, ai relativi documenti strategici della Comunità Europea e al Piano nazionale d'azione per l'occupazione (NAP). Il Piano adegua le strategie in essi contenute alla situazione altoatesina e stabilisce, in sintonia con esse, i settori d'interesse primario e le priorità.

Il Piano prende le mosse da un lista di proposte (vedi allegato) ritagliate alla lettera sul Piano nazionale d'azione per l'occupazione. Poiché i problemi e le condizioni che fanno da sfondo al mercato del lavoro altoatesino si distaccano notevolmente dalla situazione nazionale, tali proposte vengono riportate nel Piano in modo particolarmente funzionale e compatto. Grazie alla lista di cui all'allegato ed ai relativi riferimenti incrociati relativi alle singole misure, risulta sempre agevole il passaggio dalla struttura illustrata a quella del Piano nazionale d'azione per l'occupazione.

#### Articolazione

Il grafico che segue evidenzia in forma fortemente semplificata i flussi, i passaggi critici e con essi anche le possibilità di intervento sul mercato del lavoro:





I passaggi critici possono essere delineati nel modo seguente:

1. Passaggio dalla scuola dell'obbligo alla prima formazione: risulta particolarmente importante in questo ambito predisporre opportunità formative adeguate e variegate, offrire informazioni sul mercato del lavoro e prestare consulenza ai giovani nella scelta della prima formazione adatta alle loro esigenze.
2. Passaggio dalla prima formazione al mercato del lavoro: questo passaggio può rivelarsi estremamente difficile e rappresenta il punto più critico della disoccupazione giovanile. Esso può essere facilitato promuovendo il contatto precoce con la realtà concreta (tirocini, lavori estivi), facilitando il primo contatto con la realtà lavorativa (contratti di formazione), nonché mediante un buon sistema informativo (inclusa l'autopresentazione).
3. La riqualificazione delle capacità e delle conoscenze dei lavoratori (autonomi e dipendenti) per rispondere alle esigenze in evoluzione del mercato del lavoro è la sfida più difficile sotto il profilo quantitativo, anche se non viene percepita come tale, poiché interessa persone che non rappresentano un "problema acuto" e che hanno in parte anche una ridotta consapevolezza dei problemi.
4. La "normale" fluttuazione del mercato del lavoro: cambiare lavoro è un fenomeno normale in una società dinamica. Purché il processo di ricerca di una nuova occupazione non duri troppo a lungo, questa disoccupazione frizionale non presenta un problema serio. È però nell'interesse dell'economia contenere la durata del processo di ricerca con un efficace sistema informativo.
5. L'andamento normale del mercato del lavoro, descritto ai punti 1 – 4 può essere ostacolato e appesantito da avvenimenti molto diversi: l'abbandono precoce della scuola dell'obbligo o della prima formazione, un ritardato reinserimento nel mercato del lavoro dopo la perdita di un impiego o un'integrazione difficile dopo un'assenza prolungata (volontaria) dal mercato del lavoro provocano la temporanea identificazione in una categoria svantaggiata.

In questo caso sono da attivare una serie di interventi atti a favorire il reinserimento nel mercato del lavoro tra i quali:

- rilevamento, documentazione ed eventualmente certificazione delle competenze professionali (es. esami di qualifica, assessment center ecc.) per rendere più visibili e spendibili sul mercato del lavoro le capacità e le attitudini dell'individuo, come anche il suo percorso formativo e professionale;
- identificazione attraverso varie tecniche, dal colloquio di orientamento fino al bilancio delle competenze, delle attitudini, delle aspettative e delle carenze formativo-professionali della persona e costruzione di un coerente per-

corso individualizzato di sviluppo delle competenze attraverso momenti di formazione, stage in azienda e altro;

- inserimento nel mercato del lavoro attraverso strumenti normativi ed agevolazioni economiche atte a favorire persone svantaggiate o in difficoltà;

Prendendo le mosse da questi settori possono essere sintetizzate le strategie di una politica attiva del mercato del lavoro articolata in sette campi di azione. Ci sono ovviamente misure con più obiettivi e che possono quindi essere anche inquadrare in categorie diverse.

I campi di azione non sono equivalenti nell'ambito di una politica attiva del mercato del lavoro nell'attuale situazione altoatesina. Qui di seguito essi vengono riportati non nella successione richiesta dal loro inserimento funzionale nel mercato del lavoro, bensì per ordine di priorità.

La priorità dei campi di azione della politica del mercato del lavoro è stata stabilita sulla scorta dei seguenti criteri:

- Rilevanza quantitativa: quante persone ne sono interessate?
- Urgenza: quanto è sentita la criticità della situazione dal gruppo target?
- Efficacia nel tempo: si hanno vantaggi per il futuro con una determinata misura o solo effetti temporanei?
- Arricchimento delle conoscenze: l'attuazione della misura offre informazioni o esperienze tali da ampliare lo spazio di azione degli interessati?
- Rapporto costi-benefici: i costi indotti dalla misura sono sostenibili oppure ci sono misure più convenienti?
- Si è in presenza di una forte integrazione della misura con altri ambiti di intervento, suscettibili di sviluppare apposite sinergie?

Un'indicazione per la lettura:

Per ragioni sistematiche e per adattare nel modo migliore il Piano sotto il profilo sostanziale ed istituzionale alla situazione locale, la ripartizione dei campi di azione si distacca solo lievemente dalle prescrizioni europee e quindi anche dal Piano nazionale d'azione per l'occupazione. Sotto il profilo dei contenuti e del suo orientamento il presente documento corrisponde appieno a tali criteri europei. Per permettere di ricostruire questa correlazione sono riportate nell'allegato tutte le singole strategie del presente documento nell'articolazione

prevista dalla Comunità Europea. Ciascuna di queste misure è contrassegnata da una lettera. Nella successiva analisi delle priorità queste lettere vengono riportate a titolo di riferimento. Successivamente esse vengono omesse per favorire una più agevole lettura.

Dai summenzionati criteri si ricava la seguente successione:

### ***Campo di azione 1: Misure finalizzate all'incontro dell'offerta e della domanda sul mercato del lavoro.***

Più cresce la diversificazione e la segmentazione del mercato del lavoro e più aumenta la mobilità degli impieghi. Sempre più rilievo acquistano quindi le misure che contribuiscono all'incontro della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro.

**Misure secondo la struttura del Piano nazionale d'azione per l'occupazione:** E, F, M, W, X, Y, AD, AE

**Causa dell'attribuzione della priorità:** questo campo di azione è assai importante sotto il profilo quantitativo a causa della fluttuazione relativamente alta sul mercato del lavoro altoatesino. Di esso beneficiano in uguale misura sia la fluttuazione "normale" che le categorie svantaggiate. Si tratta di un pacchetto di misure, attualmente in fase di predisposizione, che può dispiegare pienamente i propri effetti in tempi di crisi. Le misure di questo campo di azione rientrano tra i compiti fondamentali della politica del mercato del lavoro, pur essendo – in termini assoluti – assai costose.

### ***Campo di azione 2: Misure a favore di persone con problemi particolari sul mercato del lavoro***

Proprio una società con un mercato del lavoro florido può e deve permettersi di rivolgere particolare attenzione alle categorie svantaggiate sul mercato del lavoro. Trattandosi però in questo ambito sia di attività di qualificazione che informative, questi gruppi rappresentano inoltre un buon indicatore dell'efficienza del sistema di collocamento.

**Misure secondo la struttura del Piano nazionale d'azione per l'occupazione:** F, H, I, U (donne), W, X, Y, Z, AF, AG, AO

**Causa dell'attribuzione della priorità:** questo campo di azione è posto così in alto nella scala delle priorità, poiché tiene conto della situazione di forte disagio degli interessati e richiede quindi grande attenzione ed impegno.

Un effetto collaterale delle misure previste da questo campo di azione è costi-

tuito dalle informazioni sull'efficienza del sistema di collocamento e sulle modifiche di rilievo del mercato del lavoro.

Anche questo campo di azione rientra ovviamente tra i compiti fondamentali della politica del mercato del lavoro.

### ***Campo di azione 3: Ulteriore sviluppo delle capacità e delle conoscenze delle persone già inserite nel mondo del lavoro***

Rientrano in questo ambito le misure atte a sviluppare le capacità e le conoscenze di persone già inserite nella vita lavorativa, atte a documentare il relativo stato di sviluppo e quindi anche l'accesso a carriere di livello più elevato. Questo approccio è finalizzato a prevenire i problemi strutturali ed i problemi del progresso tecnico e sociale. La sfida strategica consiste nella copertura di tutte le categorie di occupati e nel superamento dei relativi problemi quantitativi.

**Misure secondo la struttura del Piano nazionale d'azione per l'occupazione:** C, N, O, S, V, AO, AP, AS, AT

**Causa dell'attribuzione della priorità:** Questo campo di azione rappresenta la sfida fondamentale per la nostra economia, le risorse umane sono, infatti, il massimo fattore di produttività per antonomasia. Il campo di azione non è più in cima alla scala delle priorità, poiché il fattore limitativo è rappresentato non dall'offerta, bensì dalla domanda di aggiornamento e riqualificazione professionale. S'impone quindi soprattutto un'opera di convincimento che vada ben oltre la vigenza temporale del Piano. Tale opera di convincimento deve essere prodotta da accordi tra le parti sociali.

Le misure per le categorie svantaggiate già esistenti o prevedibili rientrano invece a giusto titolo tra le priorità.

### ***Campo di azione 4: Coevoluzione dinamica della prima formazione in sintonia con le esigenze del mercato del lavoro.***

Misure che contribuiscono a migliorare la prima formazione, ad aumentare la permeabilità tra i sistemi formativi e ad agevolare il passaggio dalla formazione al mercato del lavoro.

Questo campo di azione è a lungo termine quello maggiormente strategico, essendo finalizzato ad adattare continuamente il sistema formativo alle esigenze del mondo del lavoro. Poiché il mondo del lavoro è in continua trasformazione, si tratta di un'attività di durata, richiedente – a seconda della situazione – misure diverse.

**Misure secondo la struttura del Piano nazionale d'azione per l'occupazione:** A, D, J, K, L, P, Q, S, T, U, AA, AU

**Causa dell'attribuzione della priorità:** La giustificazione è quasi identica a quella del punto 3: Le attività sono importanti e devono essere ulteriormente sviluppate; la responsabilità primaria resta però attribuita al sistema formativo ed alle imprese.

***Campo di azione 5: Misure per migliorare la conoscenza del mercato del lavoro.***

Il mercato del lavoro è un'entità molto dinamica che richiede una costante osservazione. Le informazioni possono essere però tratte in modo efficace più dai dati sul collocamento che da studi teorici. È poco credibile elaborare con precisione quantitativa previsioni di lungo termine sulla domanda di lavoro, è importante però monitorare gli aspetti qualitativi delle professioni e le tendenze in atto che caratterizzeranno l'evoluzione del mercato del lavoro.

**Misure secondo la struttura del Piano nazionale d'azione per l'occupazione:** B, G, AH, AQ, AR

Nell'ambito del Piano singoli studi dovrebbero essere inseriti in un sistema unitario di monitoraggio costante, compatibile con i sistemi usati in altre regioni d'Italia e della UE, che con gli opportuni sviluppi fornisca le necessarie informazioni per una efficace politica del mercato del lavoro.

**Causa dell'attribuzione della priorità:** L'acquisizione di informazioni sul mercato del lavoro va sempre incoraggiata in quanto indispensabile non solo agli uffici del lavoro, ma a tutte le istituzioni, che hanno la necessità di avere a disposizione fonti attendibili e aggiornate. Gli enti di formazione professionale, le scuole, le università, le associazioni imprenditoriali e sindacali, le aziende, i servizi di orientamento, per poter attuare interventi efficaci di formazione, devono poter contare su un Osservatorio che garantisca loro, periodicamente, le analisi necessarie attraverso una rilevazione standardizzata coinvolgendo le parti sociali. Va quindi proseguita l'esperienza maturata attraverso il "Modello per la rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi", con la costituzione di una struttura /Osservatorio, che coinvolti i soggetti interessati, dovrà rendere disponibili i dati delle indagini periodiche relative:

- all'evoluzione dei mercati locali e agli andamenti settoriali
- agli scenari evolutivi di settore e alle innovazioni in atto previste
- alla identificazione degli ambiti e delle figure professionali rispetto a cui effet-

tuare le rilevazioni del fabbisogno, implementando e/o aggiornando il database sulle figure professionali già esistenti

- alla identificazione delle competenze critiche di quanti e quante già lavorano, sviluppando la loro professionalità

### ***Campo di azione 6: Misure che portano ad una diversificazione delle forme di lavoro, tenendo conto in tal modo delle varie situazioni di vita***

In questo ambito deve essere svolta un'attività pionieristica per essere preparati alle nuove sfide (per es. all'invecchiamento della società). L'obiettivo è quello di sperimentare nuove forme di lavoro da ottimizzare nell'ottica di lavoratori e lavoratrici e di datori e datrici di lavoro.

**Misure secondo la struttura del Piano nazionale d'azione per l'occupazione:** AJ, AK, AL, AM, AN, AV

**Causa dell'attribuzione della priorità:** la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro è potenzialmente e ugualmente interessante sia per il datore e la datrice di lavoro che per il lavoratore e la lavoratrice, poiché consente un migliore soddisfacimento delle esigenze di entrambe le parti. In Europa c'è una grande varietà di rapporti di lavoro "atipici", sono disponibili però solo poche informazioni sugli effetti di medio periodo sul mercato del lavoro, trattandosi di un fenomeno nuovo e in continua evoluzione. Di conseguenza il campo di azione 6 si limita all'osservazione, all'analisi e all'informazione su questi nuovi rapporti di lavoro, in modo da contribuire, grazie ad una maggiore trasparenza, alla loro diffusione in quei settori, ove risultano vantaggiosi per entrambe le parti contraenti.

### ***Campo di azione 7: Misure atte a favorire regole del fair play e della trasparenza del mercato del lavoro***

Nel settimo campo di azione possono essere collocate tutte le misure atte a garantire una migliore tutela della salute sui posti di lavoro, il fair play sul mercato del lavoro presuppone una maggiore formazione sulla sicurezza del lavoro e un potenziamento nonché un più intenso coordinamento delle strutture ispettive pubbliche e la relativa trasparenza del mercato. Vi rientrano innanzitutto i controlli e l'attività di consulenza svolta dall'Ispettorato del lavoro. Si tratta di un campo di attività intersettoriale che coinvolge diversi uffici ed enti (Ispettorato del lavoro, Ufficio sicurezza lavoro, INPS, INAIL, Ufficio aria e rumore, etc.) ed è pertanto difficilmente inquadrabile nello schema delle priorità, rappresentando invece un presupposto imprescindibile per l'efficacia delle altre strategie.

## 4. Misure del Piano sull'occupazione

### *Considerazioni preliminari*

Tutte le misure riportate qui di seguito si fondano sulle strategie sviluppate sulla falsariga del Piano nazionale d'azione per l'occupazione e riportate all'allegato.

Per un Piano operativo della durata da tre a sei anni, concernente prevalentemente le attività della Ripartizione lavoro è però opportuno contenere il numero delle singole misure per permettere una concentrazione delle risorse necessarie nei campi di azione strategici.

Va tuttavia menzionato che le priorità riportate si desumono dall'attuale situazione del mercato del lavoro altoatesino e possono quindi variare in presenza di un cambiamento delle condizioni operative.

### ***Misure importanti della politica del mercato del lavoro che dovrebbero trovare spazio in altri documenti programmatici***

Questo paragrafo ha da un lato la funzione di evidenziare le misure giudicate importanti, anche se sotto il profilo sostanziale esse vengono attuate da altri documenti programmatici. D'altro canto esso funge anche da anello di congiunzione tra il presente documento e l'altra documentazione programmatica. Questo approccio può e dovrebbe essere approfondito. In questo modo si potrebbe realizzare, già nella prossima tornata progettuale, una rete coordinata di documenti programmatici.

Tra le misure particolarmente importanti rientrano le seguenti strategie:

- creazione di un sistema che consenta una maggiore collaborazione tra l'istruzione e la formazione professionale e un'organica permeabilità tra la formazione professionale e le altre scuole superiori. In considerazione dell'attuale dinamica dei profili professionali e della crescente importanza di percorsi formativi personalizzati è necessario tenere conto di queste mutate condizioni operative con un sistema di istruzione e formazione flessibile, modulare e permeabile;
- sviluppo e creazione di un sistema di formazione professionale continua modulare che si agganci alla prima formazione professionale e segua – sostenendola in modo flessibile - la continua possibilità di riqualificazione per lavoratori e lavoratrici in possesso di diversi titoli di studio;
- ulteriore sviluppo della formazione professionale classica in modo da farne

un sistema di sostegno e consulenza per l'orientamento professionale per tutte le fasi della formazione e della vita lavorativa;

- attuazione di "un'offensiva" informatica in tutti gli istituti di istruzione e formazione professionale, in modo da consentire alla gioventù altoatesina, e non solo, di familiarizzare efficacemente ed intensamente con le tecniche culturali del XXI secolo;
- avvio di una vasta "offensiva" di educazione linguistica in tutti gli istituti di formazione professionale e istruzione, rivolta alle lingue parlate nel territorio e alle lingue comunitarie, per favorire l'apertura culturale, la convivenza tra diversi, la migliore occupabilità delle persone;
- creazione di un sistema informativo sull'occupazione e le pari opportunità per le donne sul mercato del lavoro, sviluppo di un sistema di rete tra diverse istituzioni sul tema del lavoro e realizzazione di uno sportello "donna-lavoro" in cui le donne possano trovare informazioni e consulenza specializzata su problemi di lavoro, formazione, lavoro autonomo, creazione di impresa.

Alcuni di questi punti sono molto vasti, costosi e richiedono molto tempo. Proprio in considerazione di questa prospettiva di lungo periodo e del relativo impatto strutturale sul mercato del lavoro, essi dovrebbero essere messi in pratica immediatamente.



## **Misure relative al campo di azione 1: Misure per favorire l'incontro dell'offerta e della domanda sul mercato del lavoro**

### Misura 1: Banca dati sul collocamento

**Sfondo della misura:** In Alto Adige vengono stipulati annualmente oltre 90.000 nuovi contratti di lavoro. Ciò richiede un sistema informativo ben funzionante. Alle possibilità tradizionali si sono aggiunti i "nuovi media" che possono essere utilizzati con flessibilità. Queste opportunità devono essere colte per stabilire uno standard cui possa adattarsi il nuovo collocamento privato.

**Obiettivo della misura:** potenziamento della banca dati accessibile via internet, contenente – in forma standardizzata una serie di informazioni su tutte le persone alla ricerca di occupazione iscritte presso gli Uffici del lavoro tra cui i profili delle qualifiche e le ulteriori competenze professionali possedute. I datori e le datrici di lavoro interessati dovranno poter disporre entro 24 ore delle informazioni necessarie ad un contatto diretto, qualora il profilo della qualifica di una o più persone corrisponda alle loro esigenze e se queste persone sono registrate in forma anonima.

**Fasi della misura:** per svolgere efficacemente quest'attività sulla base delle esperienze già raccolte dagli Uffici del lavoro è necessario compiere i seguenti passi:

- Sviluppo di profili di ricerca adatti da parte di un gruppo di operatori e operatrici e redazione dei necessari moduli di rilevamento per gli Uffici del lavoro. Per non perdere la visione d'insieme si potrebbe limitare la prima implementazione a settori selezionati (costruzioni, turismo) oppure a profili professionali selezionati (lavori di ufficio). Si valorizzerà l'esperienza in quest'ambito della formazione professionale sia in termini di metodologia per la descrizione di profili che per quanto riguarda i materiali già prodotti.
- Insediamento di un team di sviluppo composto da datori e datrici di lavoro nella veste di utenti per la fase sperimentale, da rappresentanti degli Uffici del lavoro partecipanti al test, operatori e operatrici della Formazione professionale e da rappresentanti della ditta di software che provvede all'attuazione tecnica. Questo gruppo avrà lo scopo di sviluppare ulteriormente la banca dati e di sperimentarla.
- Addestramento del personale degli Uffici del lavoro incaricato della promozione di questo sistema, attività di pubbliche relazioni e attività di verifica.
- Le pubbliche relazioni devono riguardare anche il costante rapporto con le scuole: interventi mirati di informazione e verifiche per avere un riscontro sul metodo.

- Ulteriore sviluppo della banca dati sulla capacità del mercato nelle sue funzioni base.
- Prosecuzione del lavoro del team di sviluppo per implementare nuove funzioni (informazioni più precise sui lavoratori e sulle lavoratrici, routine nella valutazione dei profili di ricerca utilizzati in forma di studio del mercato del lavoro) e per smaltire organizzativamente grandi quantità di richieste.

Per essere attuato con successo e riscuotere il massimo consenso degli interessati il progetto dovrà essere seguito da un gruppo di lavoro composto da esponenti delle parti sociali.

**Indicatori di successo:** il successo di questa misura può essere misurato a livelli diversi. A livello esecutivo assume importanza l'implementazione della banca dati. Deve essere inoltre garantita la copertura dell'intera provincia con questo servizio. Con riguardo al consenso nei confronti di questa misura, importanti indicatori di successo sono rappresentati dalla percentuale di persone alla ricerca di un'occupazione che utilizzeranno questo servizio e dal numero delle richieste di ricerca dei datori e delle datrici di lavoro. L'obiettivo per i primi tre anni potrebbe essere costituito dalla partecipazione del 5-10% delle persone alla ricerca di un'occupazione e da 10.000 ricerche l'anno.

Il terzo livello di valutazione è rappresentato dalla percentuale di successi; nel caso in esame si tratta del numero dei contatti e dei contratti di lavoro intermediati da questo sistema informativo. Come dato di riferimento si potrebbe pensare a 3000 contatti e 1000 collocamenti.

**Orizzonte temporale:** Dall'avvio del progetto può essere effettuato per 12 mesi l'ulteriore addestramento del personale, nonché l'acquisizione delle imprese test. Dopo questa fase semestrale deve essere prevista un'intensa attività di pubbliche relazioni. Con i risultati già acquisiti di questa fase sperimentale può essere ulteriormente sviluppata la banca dati.

**Risorse:** Per attuare tale progetto sono necessarie varie risorse. Le principali sono:

- Il coordinamento del progetto richiede un operatore A ed un operatore B per l'intera durata del progetto.
- Per la realizzazione esterna dei requisiti tecnici, incluso lo sfruttamento di un'infrastruttura in rete adatta, devono essere previsti 600 milioni.
- Per assicurare il necessario consenso è da concepire ed attuare una vasta attività di pubbliche relazioni con un impiego di 300 milioni di lire.
- Per l'addestramento del personale degli uffici del lavoro devono essere pre-

visti almeno 10 giorni di formazione a persona. In presenza di un gruppo di non oltre 10 persone e di costi medi per ogni giornata di corso di 1,5 milioni di lire, è possibile effettuare una stima del costo del lavoro e dei costi del corso in base al numero dei lavoratori e delle lavoratrici interessati ed interessate.

- Per il coordinamento del progetto e l'attività amministrativa generale ad esso correlata si prevede una spesa di 150 milioni di lire.

**Costo complessivo stimato 2.500.000.000 Lire.**

## Misura 2: Centro di assessment

**Scenario in cui si colloca la misura:** I rapidi cambiamenti del mondo del lavoro rendono sempre più arduo per il lavoratore e la lavoratrice documentare di disporre della qualifica adatta, sia perché le qualifiche documentate sono troppo datate sia per il modesto valore dei certificati acquisiti sul lavoro. Questo fenomeno colpisce, tra l'altro, duramente le donne assenti per un periodo di tempo dal mercato del lavoro.

Per la terza fascia superiore delle qualifiche vengono insediati nelle grandi aziende dei centri di assessment per la selezione dei candidati. Questo sistema è poco praticabile in Alto Adige, vista la prevalenza di piccole aziende. D'altro canto però la limitazione al più alto livello di qualifica è insoddisfacente sotto il profilo sociale.

**Obiettivo della misura:** consiste nella creazione di un centro di assessment delle parti sociali con le seguenti funzioni:

- Esame e valutazione, nonché documentazione e/o certificazione (raccordo con il libretto formativo) della qualifica e delle competenze professionali di una persona per un profilo professionale definito; conseguente garanzia di una migliore occupabilità attraverso una maggiore trasparenza e visibilità delle qualifiche e competenze possedute;
- Utilizzo di queste informazioni nell'ambito dell'attività di collocamento degli uffici del lavoro (su desiderio anche mediante la banca dati sul collocamento);
- Utilizzo delle informazioni per fornire una consulenza mirata alla costruzione di un percorso individualizzato di aggiornamento e crescita professionale;
- Utilizzo statistico dei profili di qualificazione per sviluppare ulteriormente la formazione professionale e creare un'offerta mirata nell'ambito di un percorso scuola - formazione professionale da collegare alle basi d'istruzione del soggetto.

**Fasi della misura:** L'attuazione richiede che si segua l'iter seguente:

- insediamento di un piccolo gruppo di lavoro interno (gruppo 1) per analizzare le esperienze raccolte con l'assessment nei vari paesi europei e verificare quali materiali, metodologie ed esperienze attinenti sono presenti a livello locale (es. definizione dei profili professionali e dei programmi d'esame di qualifica da parte della formazione professionale e altro);
- insediamento di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti delle parti

sociali e dalle consigliere di parità (gruppo di lavoro 2) per seguire l'efficacia del progetto;

- effettuazione di un piccolo rilevamento sul consenso nei confronti di tale struttura da parte di imprenditori e imprenditrici e responsabili del personale;
- selezione di 5-10 profili professionali ricorrenti (con un alto livello di fluttuazione), per i quali dovrebbe venire praticato l'assessment;
- sviluppo delle fasi dell'assessment con le unità operative ed addestramento dei coordinatori e delle coordinatrici dell'assessment;
- creazione dei presupposti giuridici per la documentazione dei risultati dell'assessment;
- attività di verifica tra imprenditori e imprenditrici ed i responsabili del personale per valutare il grado di soddisfazione per l'assessment;
- avvio di una fase sperimentale;
- limatura e messa a regime della procedura.

**Indicatori di successo:** il successo della misura può essere verificato in base al numero dei profili professionali implementati, all'utilizzo della struttura da parte delle persone alla ricerca di un'occupazione e in base all'immagine che la struttura assume agli occhi degli imprenditori e delle imprenditrici.

Nei prossimi 4 anni dovrebbe essere promossa l'implementazione di almeno quattro profili professionali per l'assessment di circa 30 persone l'anno per ciascuno.

**Orizzonte temporale:** per le singole fasi possono essere previsti i seguenti tempi:

- studio delle esperienze esterne: 4 mesi
- studio dell'accettazione: 4 mesi
- elaborazione delle procedure di assessment e prime sperimentazioni: 8 mesi
- addestramento del personale: 4 mesi
- fase sperimentale: 6 mesi
- introduzione di correttivi e attività di pubbliche relazioni: 5 mesi.

**Risorse:** le risorse per tale progetto non sono modeste né nella fase di allestimento né in quella di messa a regime. Per l'allestimento del progetto si possono prendere sostanzialmente le mosse dalle seguenti voci:

- il coordinamento progettuale richiede un operatore o una operatrice A ed un operatore o una operatrice B, presumibilmente anche oltre la vigenza del progetto;
- i costi per i gruppi di lavoro (viaggi, visite, consulenza) possono essere stimati in 150 milioni di lire;
- per lo studio sull'accettazione vanno previsti 50 milioni di lire;
- per la consulenza esterna vanno previsti 200 giorni di consulenza da 1,5 milioni di lire ciascuno;
- per l'addestramento di 5 dipendenti per profilo professionale si hanno per 5 profili professionali circa 150 giornate di formazione;
- per l'attività di pubbliche relazioni vanno previsti 200 milioni di lire.

Per la messa a regime si devono prevedere per ogni assessment 2-3 ore di consulenza individuale prima del "test", una fase sperimentale di un giorno lavorativo (massimo 5 partecipanti che può essere attuata in parallelo), due ore di valutazione dei risultati per ogni persona e un colloquio di consulenza di 2-3 ore a titolo conclusivo. Si hanno quindi per ogni persona che usufruisce del servizio circa 1,5 giorni di consulenza.

**Spesa complessiva:** 1.200 milioni.

## **Misure relative al campo di azione 2: Misure per persone con particolari problemi sul mercato del lavoro**

### **Misura 3: Preparazione ed introduzione del nuovo collocamento obbligatorio**

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** La misura si colloca sullo sfondo della nuova legge nazionale sul collocamento obbligatorio (legge 68/1999) che richiede un collocamento molto differenziato dei lavoratori interessati mediante l'assegnazione di posti di lavoro adatti. Questo collocamento differenziato deve adeguare in modo possibilmente ottimale il profilo di rendimento individuale delle persone da avviare al lavoro alle esigenze del posto di lavoro, contribuendo ad un maggiore soddisfacimento dei lavoratori e delle lavoratrici e dei datori e delle datrici di lavoro.

**Obiettivo della misura:** Le norme legislative rappresentano sia qualitativa che quantitativamente una sfida di grande rilievo. Sotto il profilo qualitativo è importante elaborare dei profili precisi delle persone da avviare al lavoro, sottoponendole ad una limitata e accettabile routine burocratica; sotto il profilo quantitativo la sfida è rappresentata dalla necessità di assistere in modo efficace il numero di imprese interessate dalla legge, che è di gran lunga aumentato.

La misura ha lo scopo concreto di definire, ottimizzare e sperimentare i necessari procedimenti amministrativi, in modo da consentire un'efficace implementazione delle misure previste legislativamente, senza perdere di vista la necessità di fornire un'assistenza personalizzata sia ai lavoratori e alle lavoratrici che alle aziende.

**Fasi della misura:** la misura si compone delle seguenti fasi:

- definizione provvisoria delle istituzioni e delle persone partecipanti al processo di avviamento al lavoro, nonché delle loro funzioni in questo processo e dei necessari punti di contatto con tutti gli altri interessati;
- armonizzazione di questa descrizione organizzativa con le istituzioni interessate a livello bilaterale, e qualora necessario, nell'ambito di un gruppo di lavoro interistituzionale;
- informazione delle parti sociali, e soprattutto degli imprenditori e delle imprenditrici e dei lavoratori e delle lavoratrici delle aziende che sono interessate dalla nuova disciplina sull'avviamento obbligatorio al lavoro sulle possibilità offerte dalla nuova misura e sui servizi erogati in proposito dalla pubblica amministrazione. È importante, inoltre, diffondere la cultura dell'integrazione delle persone svantaggiate tra i lavoratori stessi e le lavoratrici

stesse, che sono le prime artefici della quotidianità lavorativa. Coinvolgimento di un gruppo composto dalle parti sociali nella formulazione delle condizioni operative legislativamente previste;

- insediamento di piccoli gruppi di lavoro per la definizione operativa dei compiti dei singoli partner, delle informazioni raccolte e del loro inoltro agli altri partner, nonché per la loro corretta archiviazione.

Nell'ambito di questa fase devono essere anche stabilite le dimensioni del profilo dei candidati da rilevare in generale, quelle valevoli solo per determinati gruppi di interessati e quelle rilevabili solo a livello individuale.

Allo stesso modo devono essere definiti i requisiti che devono soddisfare i profili professionali adatti (ottica interaziendale) e le relative difformità specifiche delle singole aziende.

- fissazione di uno schema operativo che definisca, prendendo le mosse sia dalla persona interessata che dai potenziali posti di lavoro, l'intero iter, passo dopo passo, documentandolo in forma di manuale per l'azienda.
- simulazione di singoli casi concreti da parte di un gruppo di esperti e di esperte di tutte le istituzioni interessate come test di verifica del procedimento;
- addestramento di tutti gli interlocutori e tutte le interlocutrici interessati e interessate nelle istituzioni coinvolte per prepararli ai loro compiti in questo processo lavorativo;
- implementazione della procedura.

**Indicatori di successo:** la misura si considererà attuata con successo quando l'iter amministrativo sarà stato pienamente implementato, le persone da avviare al lavoro e le imprese si saranno dichiarate soddisfatte dell'iter amministrativo (sondaggio informale) e i datori e le datrici di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici avranno l'impressione che il profilo di rendimento si attagli ai requisiti richiesti nel caso concreto.

**Orizzonte temporale:** La durata del progetto dipende sostanzialmente dalla disponibilità dei partner interessati. La prima fase progettuale può essere svolta in due mesi, l'elaborazione dei risultati può essere attuata nel mese successivo. Per l'attività dei gruppi di lavoro sarà necessario un periodo di tempo di 6-8 mesi. I test di verifica richiederanno circa quattro mesi e l'addestramento dei partner due mesi. L'implementazione è un processo continuo che dipende sostanzialmente dal previsto apparato quantitativo e dalla relativa ottimizzazione del grado di automazione. Nel complesso dovranno essere disponibili dopo un anno risultati utilizzabili nella pratica.



**Risorse:** per l'attuazione del progetto sono richiesti un coordinatore o una coordinatrice (operatore o operatrice A esperto o esperta a tempo parziale) ed un funzionario o una funzionaria, nonché circa 30 giornate esterne di consulenza. Questa stima non comprende la base di programmazione dell'automazione ed il materiale per il passaggio a regime.

Per consentire il successo del progetto tutti i partner interessati devono mettere a disposizione risorse necessarie. Va preventivato almeno l'impiego di un quarto collaboratore o di una quarta collaboratrice estremamente qualificato o qualificata.

La nuova forma di collocamento rappresenta una grande sfida per gli uffici del lavoro e si dovrà prevedere un potenziamento del personale. Rientra altresì tra i compiti del progetto mostrare quale dotazione personale sia necessaria a lungo termine per attuare le misure previste per legge ed erogare prestazioni ad un buon livello qualitativo.

**Spesa complessiva stimata:** L. 600.000.000 fino alla effettiva attuazione. Seguono poi i costi per l'attuazione corrente della procedura e per il suo progressivo ulteriore sviluppo.

## Misura 4: Studio sull'immigrazione e sulle necessarie misure politiche collaterali

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** L'immigrazione rappresenta per l'Alto Adige una considerevole risorsa di manodopera. Attualmente sta superando l'esclusivo carattere di stagionalità e precarietà a livelli di qualificazione bassa e inizia a definirsi anche a livelli di professionalità media con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con una sensibile presenza nel settore dei servizi. I cittadini e le cittadine stranieri/e presenti nel nostro territorio si configurano quindi come una vera e propria componente sociale con ruolo decisivo nell'economia del territorio, che richiede un complesso ventaglio di interventi oltre l'ambito del mercato del lavoro, nei settori sanitario, abitativo, scolastico, culturale, giuridico e richiede la definizione di politiche specifiche di accoglienza e integrazione.

**Obiettivo della misura:** Nella prospettiva di una crescita qualitativa e quantitativa del nostro sistema produttivo, diventa strategico favorire l'accesso al mercato del lavoro a contributi esterni anche in riferimento a nuove professionalità e a qualificazioni medie e alte. Ciò è reso possibile nell'ambito della libera circolazione delle persone nei confini della UE e richiede interventi pluridisciplinari anche di ordine legislativo. Un utile supporto può essere l'elaborazione di materiale analitico e l'istituzione di servizi di informazione, orientamento, formazione, consulenza, in collaborazione con le parti sociali.

**Fasi della misura:** la tematica è modestamente strutturata, motivo per cui le fasi riportate qui di seguito possono fungere solo da punti di riferimento.

- Raccolta e rielaborazione degli studi già esistenti sul fenomeno dell'immigrazione.
- Sviluppo di scenari con i settori economici prevalentemente interessati (agricoltura, settore alberghiero, edilizia, determinati ambiti del terziario) sul fabbisogno presunto di manodopera esterna.
- Adattamento dell'orizzonte temporale della programmazione dell'immigrazione al periodo di vigenza del Piano.
- Coordinamento con il Consiglio Territoriale per l'immigrazione e con la Consulta provinciale per l'assistenza sociale nella gestione dei flussi ove sia possibile, e nella programmazione di interventi e servizi.
- Verificare la fattibilità della creazione di uno sportello unico di riferimento che accolga ed indirizzi le diverse esigenze dei lavoratori immigrati e delle lavoratrici immigrate.

Questa parte analitica non è pensata come "studio aggiuntivo", essa deve

piuttosto illustrare le conseguenze politiche e sociali della migrazione nelle sue varie sottospecie, in modo da determinare un atteggiamento consapevole e coerente nei confronti di questo fenomeno. Sono naturalmente necessarie anche le iniziative in sottosettori.

Una necessità immediata è rappresentata dal potenziamento finanziario e del personale degli organi che svolgono attività di consulenza, di orientamento, di collocamento e di addestramento, in modo da consentire un'assistenza professionale e competente agli uomini e alle donne provenienti da altri Paesi, in situazioni di normale collocamento e in fasi critiche (anche sotto il profilo religioso e della mediazione culturale e linguistica).

**Indicatori di successo:** un risultato positivo può consistere nella costruzione di un quadro analitico chiaro dei processi attualmente in corso per progettare possibili sviluppi futuri sul piano del mercato del lavoro e per l'istituzione di nuovi servizi. I problemi devono essere esaurientemente discussi e una soluzione deve essere trovata in base alle esigenze del sistema produttivo e alla sostenibilità sociale dei flussi migratori.

Nelle strutture di consulenza un indicatore di successo potrà essere rappresentato sia dalla competenza specifica dei consulenti e delle consulenti (linguistica, culturale) che dal numero e dalla durata dei contatti di consulenza.

**Orizzonte temporale:** la parte analitica della misura può essere svolta nell'arco di un anno. Contemporaneamente dovrebbero essere costituiti i gruppi di lavoro. L'attività dei gruppi di lavoro dovrebbe essere considerata un lavoro a carattere continuativo, i primi risultati potrebbero essere forniti entro otto mesi dalla disponibilità dei dati quantitativi.

**Risorse:** il problema è così vasto da poter essere gestito come progetto attuato in collaborazione con esistenti strutture altoatesine. Per la parte analitica possono essere preventivati circa 150 milioni. Per le tornate di discussione sarà necessario un coordinatore o una coordinatrice del progetto a tempo pieno con un/una segretario/a part-time. Preventivando la costituzione di 5 gruppi di lavoro composti da 7 persone e 10 incontri di mezza giornata con una mezza giornata per la preparazione e la rielaborazione dei risultati si aggiungono circa 800 giorni persona.

I costi per l'intensificazione della consulenza non vengono calcolati, poiché si ricavano da un lato dall'analisi e dall'altro sono costi di durata che non sono esclusivamente legati al progetto. Si può però ritenere – sulla scorta delle esperienze internazionali – che una buona consulenza permetta di risparmiare costi indiretti e sociali ben più elevati.

## Misura 5: Promozione dell'aggiornamento professionale di categorie svantaggiate

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** l'aggiornamento professionale rappresenta uno dei principali strumenti per migliorare la propria posizione sul mercato del lavoro. Quest'opportunità non viene adeguatamente colta dalle categorie svantaggiate, anche perché in determinate situazioni manca un'offerta adatta a questo gruppo target.

**Obiettivo della misura:** la misura ha lo scopo di motivare alcune categorie svantaggiate ad approfittare dell'offerta di riqualificazione professionale, aiutandole nella pianificazione della loro attività di aggiornamento (vedi anche il centro di assessment). Ci si propone altresì di elaborare un'offerta ritagliata su questo target di destinatari in collaborazione con le strutture di formazione e documentando adeguatamente lo sforzo formativo (vedi anche il libretto formativo).

**Fasi della misura:** la misura si rivolge soprattutto a persone collocate in lista di mobilità o in cassa integrazione con una particolare priorità per gli immigrati e le immigrate, nonché a percettori e percettrici dell'assistenza economica sociale. Le fasi necessariamente previste sono:

- Utilizzo degli esistenti pool informativi sulle offerte di aggiornamento professionale in Alto Adige per ottenere una panoramica complessiva della situazione ed addestrare appropriatamente i e le "consulenti";
- sviluppo di un modulo formativo per le persone interessate ("consulenza formativa"), pur potendo coprire solo la consulenza standard e dovendo poi indirizzare le persone con problematiche più complesse alle strutture competenti (misura di sviluppo organizzativo e del personale);
- avvio dell'attività di consulenza e valutazione dei successi della formazione nell'ambito di successivi colloqui;
- incontri semestrali tra i consulenti e le consulenti e le principali strutture di formazione per procedere ad uno scambio di informazioni sui moduli formativi mancanti, feedback sull'idoneità didattica e pedagogica dell'offerta per i gruppi target;
- documentazione del successo della formazione (libretto formativo).

**Indicatori di successo:** possono essere visti come indicatori di successo il numero delle consulenze svolte, il numero delle persone che hanno assolto almeno un modulo di aggiornamento professionale ed il numero delle ore di aggiornamento professionale indotte da questa misura.

**Orizzonte temporale:** le prime due fasi possono essere realizzate nell'arco di sei mesi. La formazione richiederà – dopo la messa a regime – altri otto mesi e le prime consulenze effettive potranno essere avviate dopo 18 mesi.

**Risorse:** per le prime due fasi sarà necessario per otto mesi un operatore o una operatrice estremamente qualificato o qualificata. A questo si aggiungono i tempi di addestramento del personale interessato (nella fase iniziale circa 120 ore) ed i costi dei relatori e delle relatrici. I tempi per i colloqui di consulenza e per gli accordi con i formatori e le formatrici fanno parte dell'attività corrente e non vanno quindi considerati parte del progetto.

**Nota bene:** Per l'attuazione delle misure di aggiornamento la formazione professionale assume un ruolo di primo piano, anche se non esclusivo. Va segnalato inoltre che è in atto un'iniziativa sperimentale presso la Formazione professionale in lingua italiana che prevede la costruzione di un servizio per le utenze deboli articolato in quattro fasi (da attivare all'occorrenza): accoglienza; orientamento e bilancio delle competenze; progettazione di un percorso formativo e di aggiornamento professionale individualizzato; realizzazione di uno stage a valenza orientativa e formativa. La sperimentazione potrà portare ad una implementazione di lunga durata e generale.

## Misura 6: Promozione delle cooperative sociali

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** c'è un gruppo di persone che, per vari motivi, non possono essere direttamente integrate nel "normale" mercato del lavoro, pur essendo pienamente in condizione di svolgere proficuamente determinati compiti. Queste attività contribuiscono contemporaneamente ad accrescere la fiducia in se stessi e possono promuovere a lungo termine anche l'integrazione nel normale mercato del lavoro.

**Obiettivo della misura:** la presente misura è pensata per effettuare una valutazione delle esperienze con le cooperative sociali o con altre strutture simili, per ottimizzare le condizioni in cui operano tali strutture e per sviluppare ulteriormente il progetto, facendo tesoro dell'esperienza di tutti.

**Fasi della misura:** la misura si pone da interfaccia tra il Piano sociale ed il presente Piano. Essa deve essere proiettata nel lungo periodo e non può essere svolta in forma di progetto. Essa dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- insediamento di un gruppo di lavoro per valutare le esperienze della struttura esistente, identificare le carenze e i punti deboli dell'offerta ed elaborare proposte per gli organi decisionali;
- addestramento di persone a contatto con potenziali gruppi target in modo da fare conoscere la misura in modo ottimale;
- verifica delle esperienze di strutture esterne per accertare la possibilità di trapiantare in Alto Adige importanti concetti;
- creazione di un centro di contatto che possa offrire un sostegno interdisciplinare (psicologico, organizzativo, economico e giuridico) nella costituzione e un accompagnamento nel successivo sviluppo di tali strutture. Il centro di contatto non dovrà essere gestito internamente alla pubblica amministrazione, bensì dislocato, in tutto o in parte, all'esterno in base ad una convenzione.
- In caso di esternalizzazione dei servizi dalle amministrazioni pubbliche verranno coinvolte le parti sociali nella determinazione delle metodologie.

**Indicatori di successo:** un rapporto sulle esperienze raccolte e un progetto per il centro di consulenza potrebbero risultare sufficienti in questo caso come indicatori di successo.

**Orizzonte temporale:** la raccolta e la valutazione delle esperienze possono essere effettuate nell'arco di 8 mesi. Dopo un altro anno il centro di consulenza potrebbe essere operativo.

**Risorse:** per il gruppo di lavoro possono essere previste cinque persone per un quinto del loro orario lavorativo ciascuna. Due persone assunte part-time potrebbero fungere da interlocutori delle persone in cerca di consiglio. Come bilancio operativo devono essere annualmente preventivati 50 milioni. Questi costi non comprendono le risorse finanziarie per l'allestimento delle cooperative sociali. Queste vanno calcolate a parte e deliberate nel singolo caso.

## Misura 7: Iniziative di sostegno a donne e uomini per far fronte alle responsabilità familiari e per favorire le donne nel lavoro

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** Il mercato del lavoro locale può contare sul desiderio di un numero sempre crescente di donne di entrare per la prima volta o di rientrare nel mercato del lavoro. Sempre di più le aziende dovranno contare sulle donne per trovare nuova forza lavoro. Il (crescente) livello di occupazione delle donne rappresenta un fattore fondamentale per aumentare il potenziale lavorativo in una società in fase di invecchiamento e con forte richiesta occupazionale. È sempre più importante quindi favorire una piena responsabilizzazione di uomini e donne nella conciliazione del lavoro con gli impegni familiari, secondo quanto previsto dalla nuova legge sui congedi parentali.

È noto quanto sia difficile conciliare gli obblighi familiari e le esigenze della vita lavorativa. Dato che entrambi gli aspetti sono di grande rilevanza sociale, è nel pubblico interesse sostenere, nell'ambito del possibile, la compatibilità di queste due esigenze sia per gli uomini che per le donne.

Si può sostenere che la diffusione dell'occupazione femminile dipendente si è scontrata con il mantenimento di un modello di lavoro rigido e un'organizzazione sociale sempre più povera di servizi sostitutivi o a sostegno delle famiglie. Il fatto che nelle regioni del nord la crescita economica e occupazionale coincida con lo sviluppo di lavori autonomi e comunque atipici, maggiormente femminili, evidenzia empiricamente la necessità che le politiche per l'occupazione assumano la promozione dei lavori delle donne come fattore chiave di crescita, di nuova civiltà nell'organizzazione sociale in grado di modificare la divisione sessuale dei lavori tanto nel mercato che nelle famiglie.

Il fondamento analitico delle decisioni politiche, nonché uno studio possibilmente approfondito della condizione delle donne lavoratrici e delle strutture assistenziali disponibili, rientrano nell'ambito del Piano sociale e non vengono quindi dettagliatamente illustrati in questa sede. Non sono necessari solo interventi nel campo dell'assistenza alle persone ma va creata una cultura di pari opportunità in tutta la società a partire dalle istituzioni scolastiche, dai percorsi individuali di istruzione e formazione, volti al favorire la legittima aspirazione di ogni donna alla realizzazione di un progetto di sé soddisfacente.

**Obiettivo della misura:** la misura ha lo scopo di promuovere con un'attività informativa, progetti pilota e servizi di consulenza, varie tipologie di rapporti di lavoro che aiutino a conciliare la vita familiare e quella lavorativa.

### Fasi del progetto:

- Creazione sul territorio di una rete di consulenza anche informatica. Lo svi-



luppo e il potenziamento di questo servizio dovrà permettere alle cittadine di ricevere in diversi "sportelli donna", accoglienza, informazioni e consulenza specializzata su ambiti relativi al lavoro: orientamento lavorativo, collocamento, creazione di impresa e lavoro autonomo, offerte sul territorio di formazione professionale, certificazione delle competenze, servizi presenti sul territorio per chi lavora e per le famiglie, problemi relativi alle pari opportunità e ai contratti di lavoro.

- Coordinamento tra le politiche pubbliche per la conciliazione tra vita e lavoro con l'obiettivo di migliorare la partecipazione delle donne al lavoro, ma anche di migliorare la vita sociale di tutti i cittadini anche attraverso il confronto con le modalità con cui sono state attuate negli altri Stati dell'Unione Europea le politiche di genere. Realizzazione di servizi su territorio per le famiglie che permettano la conciliazione dei tempi tra lavoro e vita familiare (piani regolatori a livello comunale di tempi ed orari dei servizi, sperimentazione di orari e calendari delle scuole e degli asili coordinati con i tempi lavorativi, potenziamento dei servizi estivi per i bambini, ecc.
- Realizzazione di progetti sperimentali per l'applicazione di nuove forme di lavoro soprattutto in settori economici in cui sono poco rappresentate (es. il part-time nel settore commercio e turismo) anche con la partecipazione delle Parti Sociali.
- Diffusione e utilizzo dei congedi parentali<sup>1</sup> soprattutto a favore degli uomini per permettere alle donne di conservare il posto di lavoro anche durante il periodo in cui i figli sono piccoli.

**Indicatore di successo:** la valutazione in termini quantitativi di quanti servizi saranno stati attuati, di quanti lavoratori/trici avranno usufruito dei congedi parentali, di come si sarà modificata la partecipazione delle donne al lavoro. L'istituzione decentrata dello sportello "donna-lavoro" rappresentano i principali indicatori di realizzazione di questa misura.

**Orizzonte temporale:** due anni.

**Risorse:** il progetto può essere svolto in collaborazione tra l'amministrazione e partner esterni. Per l'attività di sensibilizzazione devono essere preventivati circa 100 milioni. Per sperimentare l'ampliamento dello sportello delle donne sono necessari circa 200 milioni. La gestione corrente non viene calcolata, poiché va oltre l'ambito di vigenza del Piano.

**Spesa complessiva:** 450 milioni.

---

<sup>1</sup> legge 8 marzo 2000 n. 53.

### **Misure relative al 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

**Sfondo della misura:** l'aggiornamento e le esperienze professionali rappresentano un fattore competitivo fondamentale sul mercato del lavoro. È quindi di essenziale importanza documentare non solo la prima formazione, bensì anche l'aggiornamento professionale in modo semplice, trasparente e standardizzato. Attualmente questa documentazione si compone di attestati di frequenza eterogenei senza dati qualitativi più precisi. Per ovviare a questa situazione si è pensato ad un libretto formativo. Sforzi analoghi vengono intrapresi anche a livello della Comunità Europea e ad essi si deve orientare anche il presente progetto. La presente misura si propone altresì di accertare fino a che punto il libretto formativo possa essere integrato da un documento ricavato dall'attuale libretto di lavoro.

**Obiettivo della misura:** la misura ha il semplice scopo di documentare e certificare le qualifiche e le competenze acquisite, anche in caso di cambiamento del posto di lavoro. C'è un progetto pilota in proposito nell'ambito dell'aggiornamento professionale, le cui esperienze andrebbero comunque utilizzate per questa misura. La misura si collega con quelle precedenti della Banca dati sul collocamento, del Centro di assessment e dell'Aggiornamento professionale di categorie svantaggiate.

**Fasi della misura:** nell'ambito di un piccolo gruppo di lavoro composto di esperti e delle parti sociali i punti seguenti dovranno essere portati alla maturazione necessaria per l'adozione di decisioni:

- Stabilire quali dati possano essere inseriti in questo libretto (si ha un diritto, e non un dovere d'iscrizione). Vanno, ad esempio, prese in considerazione le seguenti qualifiche: diplomi e titoli di studio ufficiali, attività e iniziative extrascolastiche, corsi, addestramenti interaziendali, certificati di lavoro.
- Fissazione dei dati che devono essere inseriti in relazione alle varie attività formative. Per un corso di aggiornamento professionale, ad esempio, i contenuti, la durata, l'ente organizzatore, la certificazione del promotore o della promotrice, il tipo di attestato di frequenza (partecipazione, esito, graduazioni nella valutazione).
- Proposte per le istituzioni autorizzate ad effettuare le iscrizioni, istanza di controllo, ricorsi.
- Proposte per la realizzazione tecnica: libro, scheda cip, scheda centrale.

- Discussione e approvazione da parte di un gruppo composto di esponenti delle parti sociali.
- Creazione delle basi giuridiche.
- Diffusione e pubblicità del libretto formativo tra gli imprenditori e le imprenditrici e i capi e le responsabili del personale, ma anche tra i lavoratori e le lavoratrici e gli enti di formazione.
- Garanzia di una migliore occupabilità attraverso una maggiore trasparenza e visibilità delle qualifiche e competenze possedute.

**Indicatori di successo:** creazione dei requisiti per l'attuazione del progetto nell'arco di tre anni.

**Risorse:** un operatore o una operatrice a tempo pieno per la direzione del progetto e un segretario o una segretaria part-time, 60 giorni di consulenza di esperti esterni o esperte esterne, 15 riunioni con un gruppo di lavoro di 10 persone di mezza giornata ciascuna, nonché 150 milioni per la diffusione dell'attività di pubbliche relazioni.

**Spesa complessiva:** 550 milioni.

## Misura 9: Campagna per la promozione della Formazione continua sul lavoro

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** l'ulteriore sviluppo delle capacità e delle conoscenze dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un fattore competitivo essenziale per un'economia sviluppata. Questo fattore assume tanto più rilievo quanto maggiore diventa lo slittamento demografico dei lavoratori e delle lavoratrici nelle fasce di età superiori. È quindi di fondamentale importanza per l'Alto Adige che l'aggiornamento professionale raggiunga tutte le fasce della popolazione con un'intensità sufficiente. Si considerano aggiornamento professionale tutte le attività formative formali ed informali, lo sviluppo all'interno dell'azienda del personale ed i corsi esterni.

**Obiettivo della misura:** l'aggiornamento professionale è particolarmente efficace, se viene progettato ed attuato in collaborazione tra i lavoratori e le lavoratrici ed i datori e le datrici di lavoro. Questa misura ha lo scopo di creare un forum per analizzare le esistenti strategie di aggiornamento professionale (contratti collettivi di lavoro, misure del FSE, offerta della formazione professionale, criteri di incentivazione), nonché per concretizzarle nell'ambito del possibile (costi, tempi, documentazione, vantaggi per la carriera), adattandole alle esigenze di entrambe le parti e alle condizioni operative locali.

Dovrà essere inoltre maggiormente sperimentato quale effetto sullo sviluppo della personalità abbiano le misure mirate di aggiornamento professionale all'interno dell'azienda.

Anche se questa misura sostiene maggiormente le aziende di maggiori dimensioni (sviluppo dell'organizzazione), essa offre forti potenzialità soprattutto a piccole imprese dinamiche e moderne.

In particolare, lo sforzo si dovrà concentrare nel rendere applicabili a tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici le norme in materia di diritto allo studio, alla formazione temporanea e permanente nonché alla riqualificazione contenute in quasi tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il risultato del presente progetto consisterà tuttavia in una domanda formativa rafforzata, eterogenea e impegnativa, suscettibile di essere soddisfatta da organizzazioni diverse. La formazione professionale ha in questo processo il compito di promuovere la trasparenza del mercato e di coordinare i vari sforzi.

**Fasi della misura:** la misura concerne quasi esclusivamente le parti sociali, l'amministrazione ne è interessata solo in veste di moderatrice e di promotrice del processo di discussione, nonché di organizzatrice – ove possibile - di un'offerta formativa adeguata.

- Insediamento di un gruppo di lavoro ad opera delle parti sociali (organizzazione e segreteria affidata alla Ripartizione lavoro).
- Analisi delle strategie e delle possibilità esistenti, incluse le fonti di finanziamento disponibili, l'attuale offerta pubblica e privata di formazione continua sul lavoro e gli iter organizzativi sperimentati.
- Selezione delle misure in base al livello istituzionale che può rendere vincolanti le iniziative (parti sociali, Giunta provinciale, associazioni di categoria, imprese o singoli lavoratori e singole lavoratrici).
- Comunicazione dei risultati del lavoro all'istituzione responsabile ed attuazione delle misure di competenza delle parti sociali e della Giunta provinciale.
- Documentazione di attività formative aziendali particolarmente significative.

È comunque importante istituire un tavolo di concertazione per concordare i contenuti delle misure di aggiornamento professionale, chi metta a disposizione il necessario tempo lavorativo, e in quale misura, e chi sostenga i costi della misura formativa.

Va garantito che i lavoratori e le lavoratrici possano comprovare, anche per le attività formative in azienda, le capacità acquisite con una documentazione adatta, anche dopo avere cambiato azienda.

**Indicatori di successo:** disponibilità di accordi vincolanti e di raccomandazioni comuni nel settore dell'aggiornamento permanente.

Accettazione e sfruttamento delle possibilità da parte delle imprese e dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto provenienti dai livelli di qualifica più bassi e dalle fasce di età più elevate (da comprovare con un rilevamento campione).

**Orizzonte temporale:** la dimensione temporale viene determinata esclusivamente dal ritmo delle trattative delle parti interessate. Si dovrà prevedere realisticamente da sei mesi ad un anno. Per l'utilizzo attivo nella quotidiana attività economica si dovrà preventivare un altro anno.

**Risorse:** le risorse consistono nel tempo lavorativo del gruppo delle parti sociali (non calcolato), nel tempo per il coordinamento del progetto (1/4 di operatore o di operatrice A per un anno), nonché nei costi per la comunicazione dei risultati. (100 milioni di lire).

**Spesa complessiva:** 125 milioni.

**Misura relativa al 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

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** le tendenze internazionali promuovono sempre più un avvicinamento possibilmente precoce al mercato del lavoro. In questo ambito si sono già fatte, con l'alternanza scuola-lavoro, i tirocini aziendali e le borse del lavoro estivo, importanti esperienze che dovranno essere ora ampliate e completate con accordi tra le parti sociali.

**Obiettivo della misura:** ulteriore sviluppo degli approcci sperimentali nei confronti di prodotti standard e per ampliare la fascia degli utenti.

**Fasi di questa misura:** la misura si compone delle seguenti fasi:

- Valutazione delle esperienze finora raccolte: punti di forza e di debolezza? Chi ne trae vantaggio e come? Come andrebbero preparati gli interessati e le interessate (tirocinanti, azienda)? Intervento in situazioni di crisi.
- Sviluppo di procedure operative standardizzate.
- Selezione di un numero adatto di tutor ed elaborazione di un progetto di addestramento come previsto dallo sviluppo dell'organizzazione (vedi anche la misura successiva).
- Pubblicizzazione delle misure nelle aziende e tra i giovani e le giovani.
- Sviluppo di un sistema di documentazione delle esperienze pratiche acquisite.

**Indicatori di successo:** sviluppo di programmi ben strutturati per i tirocini aziendali, inclusi i programmi pluriennali. Un aumento delle aziende partecipanti offrirà ad un numero possibilmente elevato di giovani la possibilità di fare esperienze pratiche nel mondo del lavoro.

**Orizzonte temporale:** la valutazione delle esperienze e la proposta di programmi standardizzati può essere svolta nell'arco di otto mesi. L'attività di pubblicizzazione delle misure dovrà abbracciare un periodo di due anni.

**Risorse:** per l'attività progettuale va calcolato 1/2 operatore o operatrice per un anno. Le misure adatte di Public Relations possono essere progettate con estrema precisione mediante una chiara demarcazione dei gruppi target (aziende, scuole). Esse si esplicheranno prevalentemente in un'attività infor-

mativa nell'ambito dell'aggiornamento degli insegnanti e delle insegnanti di assemblee comprensoriali delle associazioni imprenditoriali, nonché con il supporto di media specialistici e dei sindacati. Nei costi pieni deve essere preventivato, nonostante queste basse dispersioni di energie, un importo di 120 milioni.

**Spesa complessiva:** 170 milioni.

## Misura 11: Tutor per tirocini e lavori estivi

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** per l'assistenza alle aziende ed ai tirocinanti e alle tirocinanti sono stati finora impiegati dei tutor, esclusivamente provenienti dalla Ripartizione lavoro. Il successo dei tirocini richiede l'impiego di un numero maggiore di tutor che dovranno quindi necessariamente provenire anche da altri settori dell'amministrazione provinciale.

**Obiettivo della misura:** la misura ha lo scopo di integrare la formazione professionale e altri settori dell'amministrazione provinciale nell'assistenza ai tirocinanti e alle tirocinanti. Affinché ciò possa comportare un ulteriore miglioramento qualitativo, dovrà essere elaborata una descrizione della figura professionale dei tutor e previste le necessarie misure di formazione professionale.

### Fasi della misura:

- Discussione e determinazione degli altri uffici ed istituzioni partecipanti all'attività di tutoraggio (scuole di formazione professionale e altri), nonché selezione dei candidati adatti e delle candidate adatte.
- In un'ottica di lungo periodo si dovrà riflettere se anche persone esterne all'amministrazione (p.e. studenti e studentesse espressamente addestrati ed addestrate) possano essere impiegati per questa funzione.
- Descrizione della figura professionale e definizione delle competenze dei tutor.
- Sviluppo di un programma formativo per i tutor e attuazione di tale programma.
- Fino alla fine del periodo di programmazione si dovrebbe inoltre accertare se il sistema di tutor che porta automaticamente a contatti aziendali possa essere integrato in un sistema più ampio, incentrato su un' "amministrazione vicina al cittadino". Esso potrebbe, ad esempio, divenire parte di una rete istituzionalizzata di contatti tra le imprese e le scuole (professionali).

**Indicatori di successo:** individuazione e addestramento di 20 tutor il primo anno; potenziamento del sistema con nuovi addestramenti a cadenza annuale.

**Orizzonte temporale:** reperimento dei tutor e sviluppo di un programma formativo: quattro mesi, addestramento due mesi (p.e. 3 x 2 giorni).

**Risorse:** 3x20 tutor x 6 giorni di formazione, sviluppo di un programma for-



mativo: 15 giorni, costo dei relatori e delle relatrici: 3x9 milioni, descrizione del profilo professionale e coordinamento del progetto: 25 giorni.

**Spesa complessiva:** 160 milioni senza l'effettiva attività di tutoraggio che potrà essere stimata quantitativamente solo dopo la redazione della descrizione del profilo professionale.

**Misura 12: Determinazione degli ambiti di attività nella formazione degli apprendisti e delle apprendiste, nei contratti di formazione e nelle offerte di orientamento**

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** nell'intento di collegare meglio gli enti di formazione e dell'economia sono state sviluppate a livello nazionale una serie di nuove strategie che interferiscono in un certo senso con il sistema formativo duale altoatesino, impedendo un posizionamento preciso sia delle istituzioni interessate che degli utenti e delle utenti delle misure.

**Obiettivo della misura:** sviluppo di uno schema per un sistema integrato di formazione professionale di base e continua, nell'ambito del quale posizionare chiaramente ogni offerta formativa e soprattutto la formazione degli apprendisti e delle apprendiste ed i contratti di formazione. Il posizionamento deve essere funzionale e mirato ed includere una definizione delle interazioni.

In questo modo l'offerta dovrà essere resa più riconoscibile per gli utenti e le utenti. D'altro canto lo schema dovrà creare i presupposti per ottimizzare le singole offerte formative con particolare riferimento al loro ambito di efficacia.

**Fasi della misura:** la misura è assai delicata, poiché i risultati di questo processo di razionalizzazione rientrano nel campo di azione di più enti interessati, interferendo quindi con il loro ruolo istituzionale. Come primo passo si dovrebbe quindi attuare un'articolazione funzionale delle necessarie attività formative distinta dall'offerta attuale.

In considerazione dell'estrema delicatezza della tematica, i necessari preparativi dovrebbero essere rispettivamente attuati da un gruppo di lavoro tecnico misto comprendente sia tecnici, sia esponenti delle parti sociali.

Tale attività potrebbe essere svolta a titolo preparatorio e a livello tecnico da un gruppo di lavoro degli uffici interessati. Un'articolazione minimale dovrebbe prevedere almeno le seguenti strutture:

- Raccolta di esperienze pratiche senza specifica integrazione con la formazione principale (lavori estivi, tirocini, offerte di orientamento).
- Prima formazione completa con un profilo professionale chiaramente definito con una forte integrazione di elementi teorici e pratici. L'apprendimento pratico deve avvenire in una o più aziende. Questo punto rafforza l'impegno delle parti sociali previsto dalla legge provinciale di trovare un accordo per la definizione dei criteri dei piani formativi per gli apprendisti.
- Formazione integrativa a carattere pratico dopo l'assolvimento di una formazione scolastica con supporto teorico (contratti classici di formazione).

- Formazione integrativa a carattere pratico dopo le misure teoriche di riqualificazione o dopo un'assenza prolungata dal mercato del lavoro (speciali contratti di formazione).

La seconda fase prevede l'inquadramento delle offerte formative esistenti in questo schema. Anche questa proposta può essere preparata a livello tecnico. Ne risulterà uno schema organizzativo che consenta un chiaro posizionamento delle offerte formative ed individui l'istituzione rispettivamente responsabile. Una discussione a così vasto campo sulle offerte formative dovrebbe essere sfruttata anche per trasmettere le eventuali proposte migliorative alle istituzioni responsabili (p.e. la sostituzione dei corsi obbligatori nei contratti di formazione con un obbligo di frequenza di un corso nell'ambito di un'offerta formativa molto vasta e accreditata).

**Indicatore di successo:** un immediato indicatore di successo è dato dalla redazione di un documento sulla ripartizione delle offerte formative in forma intelligibile per tutti.

L'indicatore di successo di più lungo periodo consiste nell'orientamento degli enti gestori interessati ai compiti di nuova definizione e nell'eliminazione di iniziative settoriali con reciproche sovrapposizioni.

**Orizzonte temporale:** per la preparazione tecnica delle proposte sono sufficienti sei mesi. A causa del processo di coordinamento lievemente più complesso della seconda parte devono essere preventivati per quest'attività 8 - 12 mesi. La comunicazione dei risultati a tutti gli interessati richiederà altri 8 mesi.

**Risorse:** tutti i costi del progetto sono interni e non producono voci di spesa. Essi possono essere quantificati nel modo migliore come giorni persone (GP).

Fase 1: 8 incontri di mezza giornata ciascuno di rispettivamente  
6 persone = 24 GP

cui si aggiunge l'attività preparatoria e di rielaborazione di  
rispettivamente un giorno a incontro = 16 GP

Fase 2: 5 incontri di mezza giornata ciascuno di 12 persone = 30 GP

con sempre un giorno per la preparazione  
e la rielaborazione = 10 GP

Coordinamento con il gruppo di supporto delle parti sociali = 20 GP

Per la rielaborazione e la diffusione dei risultati vanno nuovamente preventivati circa 20 GP. Si ha quindi una spesa complessiva stimata di 80 milioni.

## **Misure relative al campo di azione 5: Misure finalizzate a migliorare le conoscenze del mercato del lavoro**

### Misura 13: Interventi in situazioni di crisi

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** quando le aziende di maggiori dimensioni versano in difficoltà economiche emerge la necessità di un impegno coordinato di tutte le forze disponibili per contenere al massimo le conseguenze per lavoratori e lavoratrici.

Anche se la situazione del mercato del lavoro altoatesino è attualmente estremamente florida, non si può escludere che nel medio periodo datori e datrici di lavoro di rilievo regionale debbano imbattersi in difficoltà. Per essere preparati a tale evenienza questo strumento dovrebbe essere analizzato con particolare attenzione.

**Obiettivo della misura:** la misura ha lo scopo di insediare un "nucleo di intervento rapido" e di acquisire informazioni affidabili sui vari modelli anche esteri.

#### **Fasi della misura:**

- Sviluppo di procedure di lavoro ottimizzate per affrontare situazioni di crisi, in modo da ridurre le dispersioni di energie, in un gruppo di lavoro composto da rappresentanti di tutti i soggetti interessati da un'eventuale crisi.
- In caso di crisi aziendale, istituzionalizzazione di un gruppo di lavoro ad hoc composto dalle parti sociali e dalle amministrazioni interessate e dotato delle necessarie competenze per operare efficacemente.
- Organizzazione di un convegno di studio sul tema della "Arbeitsstiftung", per acquisire una conoscenza più precisa dei modelli esteri e trapiantare in Alto Adige aspetti interessanti.

**Orizzonte temporale:** La misura può essere realizzata nell'arco di un anno.

**Risorse:** L'insediamento del gruppo di lavoro richiede un management progettuale composto di 1/2 operatore o operatrice A. Il gruppo sarà composto di 6-9 persone per le quali va calcolata una mole di lavoro annuale di 12 giorni. Per le misure di comunicazione (misure necessarie per promuovere la fiducia in questo intervento) sono necessari circa 50 milioni l'anno ed il convegno di studio richiederà - secondo i dati dell'esperienza - circa 35 milioni.

**Spesa complessiva:** 290 milioni.

***Misure relative al 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

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** Il classico impiego da 40 ore settimanali non risponde in un numero crescente di casi in modo ottimale né alle situazioni di vita di lavoratori e lavoratrici, né al fabbisogno di flessibilità dei datori e delle datrici di lavoro. La parziale modifica della legislazione nazionale crea lo spazio di azione necessario ad una maggiore considerazione di queste esigenze. È prevedibile che sia sul fronte dell'offerta che della domanda di lavoro possano essere mobilitate notevoli riserve mediante forme di lavoro più flessibili.

**Scopo della misura:** Le condizioni quadro sotto il profilo giuridico ed organizzativo delle nuove forme di lavoro sono in parte molto poco chiare. Per le principali forme di lavoro deve quindi essere opportunamente analizzato l'assetto normativo nel settore del diritto del lavoro, sociale, previdenziale e tributario, esponendolo con semplicità ed indicandone i vantaggi e gli svantaggi economici. Per maggiore chiarezza gli esempi positivi dovrebbero essere illustrati come casi di studio. La misura oltre alla parte informativa, può promuovere la sperimentazione delle nuove forme di lavoro nei diversi settori economici attraverso la sensibilizzazione delle parti sociali, ma anche l'applicazione di forme di lavoro come il part-time che pur non essendo nuova non viene ancora applicata in tutti gli ambiti di lavoro (es. commercio e turismo).

**Fasi della misura:** le necessarie attività sono articolate nel modo seguente:

- Insediamento di un gruppo di lavoro (composto di rappresentanti delle parti sociali) per l'identificazione di nuove forme di lavoro di rilievo.
- Elaborazione dei quesiti giuridici e proposte normative ed organizzative correlati alle nuove forme di lavoro.
- Risposta ai relativi quesiti da parte di esperti e esperte degli uffici competenti.
- Rielaborazione delle informazioni in forma facilmente comprensibile.
- Documentazione e sperimentazione di "best practice".
- Formazione del personale responsabile di quest'attività, nonché di interessati e interessate appartenenti alle associazioni ed alle libere professioni.
- Attività di pubbliche relazioni.

**Indicatori di successo:** la disponibilità di informazioni affidabili in forma semplice rappresenta il primo indicatore. Il numero degli opuscoli informativi distribuiti o delle consulenze svolte costituiscono una verifica del successo della misura.

Essendo il mercato del lavoro nelle sue varie sfaccettature in fase di costante cambiamento, è necessario per il successo di durata della misura che essa crei un foro permanente di osservazione e di discussione che segua criticamente nuove forme di lavoro e ne valuti le potenzialità per il mercato del lavoro altoatesino.

**Orizzonte temporale:**

- Identificazione delle forme di lavoro rilevanti e dei relativi quesiti: 8 mesi.
- Risposta ai quesiti, inclusa la necessaria richiesta di informazioni: 6 mesi.
- Documentazione dei casi "best practice": 8 mesi.
- Rielaborazione delle informazioni e preparazione del materiale di PR: 6 mesi.
- Addestramento ed attività di Public Relations: 5 mesi.

**Risorse:** le risorse in termini di personale si riferiscono alla direzione del progetto (0,25 persone per 18 mesi) ed alle prestazioni acquistate all'esterno (in relazione alla disponibilità a collaborare delle autorità interessate). Per l'attività operativa deve essere preventivato un operatore o una operatrice A per sei mesi lavorativi. Per le attività di pubbliche relazioni, incluse le necessarie spese tipografiche, si prevedono 60 milioni.

La **spesa complessiva** può essere quindi stimata a circa 290 milioni.

### **Misure relative al 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

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** i compiti della Ripartizione lavoro e di tutte le istituzioni direttamente ed indirettamente attive sul mercato del lavoro divengono sempre più complessi ed ambiziosi. Essendo aziende di servizi, queste strutture dipendono dalla qualifica dei loro collaboratori e delle loro collaboratrici. La rapida dinamica degli sviluppi sociali e del mondo del lavoro comportano una continua evoluzione. I consulenti e le consulenti delle categorie svantaggiate lavorano inoltre in molte situazioni sotto una grande pressione psicologica il cui superamento richiede, se non altro, una continua attività di supervisione.

**Scopo della misura:** consiste nella concezione di un sistema di misure di aggiornamento, integrate al livello dei singoli individui e delle unità organizzative, che assicuri nel tempo la qualità delle strutture e crei per i consulenti e le consulenti un ambiente di lavoro sostenibile.

**Fasi della misura:** per approntare una strategia continuativa di sviluppo del personale è prevista una serie di approcci che dovrebbero essere separatamente approfonditi:

- concezione di un programma di training, per consentire un addestramento rapido ed efficace dei "nuovi assunti e nuove assunte" sulle linee guida, i compiti, i cicli lavorativi, la cultura organizzativa e gli ausili tecnici della Ripartizione.

Questo compito viene svolto, secondo un programma unitario, prevalentemente da personale adeguatamente preparato ed esperto della Ripartizione. Nell'ambito del progetto vanno definiti a questo scopo i blocchi formativi e l'entità della formazione, specificati i contenuti ed i metodi della formazione, reclutato e preparato uno staff di formatori e formatrici e predisposte le misure adatte, affinché sia i contenuti che i metodi utilizzati possano svilupparsi dinamicamente.

- Concezione di moduli formativi per singoli campi di attività ed unità organizzative. La predisposizione di questi moduli di aggiornamento dovrà essere prevista parallelamente alla pianificazione strategica delle singole unità organizzative, in modo da sostenere gli obiettivi di sviluppo organizzativo con misure di aggiornamento professionale. A medio termine i moduli di aggiornamento devono mostrare i loro effetti anche ai fini della carriera.

- Implementazione di programmi di formazione individuali, pluriennali, per singoli lavoratori e singole lavoratrici per accrescere la loro qualifica e prepararli a " particolari mansioni ".

Entrambi i punti precedenti non vertono prevalentemente sulla concezione di apposite offerte di aggiornamento, bensì prevedono la rispettiva attività di pianificazione per effettuare una selezione appropriata e progressiva della vasta gamma di offerte delle strutture esterne.

- Programmi di scambio con altre istituzioni affini in Italia e all'estero per consentire un transfer di know how.
- Allestimento di un servizio di supervisione per l'assistenza al personale con funzioni consultive.

**Indicatori di successo:** Il successo di questa misura può essere misurato a tre livelli: dell'implementazione della misura per ogni fase, dell'accettazione della misura (partecipanti, ore di aggiornamento) e della soddisfazione sia dei partecipanti e delle partecipanti all'intervento formativo che dell'utenza della Ripartizione. Tale ultimo punto può fungere da spunto per un rilevamento periodico (p.e. biennale) del livello di gradimento.

**Orizzonte temporale:** Anche se si ritiene che gli interventi formativi non presentino particolari difficoltà, essi, se non si vogliono imporre dall'alto (e quindi svalutare), vanno considerati un'attività di lungo periodo. La preparazione può essere attuata da un gruppo di lavoro per le fasi 1 e 2 nell'arco di sei mesi. Nell'anno successivo l'offerta può essere completata e può essere effettuata una valutazione delle esperienze pratiche. Da questo momento il sistema dovrà essere ulteriormente sviluppato dopo essere stato messo a regime.

**Risorse:** la misura richiede un forte impiego di risorse. Nel lungo periodo si dovrà prevedere un operatore o una operatrice A, prevalentemente responsabile dello sviluppo del personale, anche se la responsabilità principale resta attribuita ai dirigenti e alle dirigenti degli uffici e della Ripartizione. Vanno inoltre calcolati i costi dell'aggiornamento (orario lavorativo, costi del corso) per 5-10 giorni per dipendente e i costi del corso di 300-500.000 lire per giornata di corso.

Per la stima della necessaria attività di supervisione sono necessari colloqui di approfondimento con esperti e esperte.

**Spesa complessiva:** la spesa complessiva indotta da questa misura non può essere quantificata, non trattandosi di un progetto in sé compiuto, bensì di un processo di durata.



## Misura 16: Ottimizzazione della collaborazione tra la Ripartizione lavoro e le altre istituzioni e monitoraggio del Piano

**Scenario che fa da sfondo alla misura:** la politica del mercato del lavoro non è stata mai un settore a sé, essendo da sempre assai strettamente collegata ad altri ambiti della politica (politica sociale, formativa, economica, sicurezza sui posti di lavoro).

La crescente complessità dell'organizzazione sociale fa sì che questi punti di contatto acquistino sempre maggiore rilievo. Molti di questi settori presentano una tradizione storica e funzionano assai bene. Non hanno però nessun sostegno organizzativo e sono spesso affidati alla buona volontà di singole persone.

**Scopo della misura:** la misura ha lo scopo di rilevare tutti i campi di interazione importanti tra la Ripartizione lavoro e le altre istituzioni, di analizzare i loro attuali compiti ed eventualmente di ridefinirli, nonché di porre i contatti in un ambito istituzionale che consenta di stabilire le competenze ed i procedimenti amministrativi standard. Una priorità dovrà essere costituita in questo ambito anche dal settore della sicurezza sul lavoro.

### Fasi della misura:

- Insediamento di un piccolo gruppo di lavoro interno (2-3 persone) per rilevare e documentare con il coinvolgimento dei rispettivi interessati i "contatti esterni" esistenti.
- Coinvolgimento di un esperto esterno o una esperta esterna nello sviluppo organizzativo per la ridefinizione di questi procedimenti.
- Accordo con le relative istituzioni partner su possibili riformulazioni dei processi.
- Inserimento delle decisioni adottate in una stabile struttura organizzativa che preveda anche un periodico flusso di informazioni con le parti sociali.
- Istituzione di un gruppo di lavoro per il monitoraggio del piano per le politiche attive per il lavoro a cui partecipino rappresentanti delle diverse istituzioni coinvolte (Ripartizione lavoro come coordinatore, parti sociali, formazione professionale) che abbia il compito di raccogliere i dati sugli indicatori di successo di ogni misura e ogni anno presenti una relazione sugli esiti delle azioni intraprese all'assessore/a provinciale al lavoro e al Ministero del lavoro in relazione anche alle Politiche Nazionali per il Lavoro. Eventualmente il gruppo propone le necessarie modifiche operative richieste dalle condizioni sociali ed economiche o da altri motivi relativi al mancato raggiungimento degli obiettivi.

**Indicatore di successo:** attuazione della riorganizzazione delle procedure interessate e relazione annuale sul raggiungimento degli indicatori di successo di ogni misura del Piano.

**Orizzonte temporale:** il lavoro può essere svolto nell'arco di un anno rispetto alle procedure e nel corso dell'intera validità del piano di programmazione per quanto riguarda il monitoraggio del Piano.

**Risorse:** due  $\frac{1}{2}$  operatori o una operatrici A per un anno per l'analisi interna, 30 – 40 giornate esterne di consulenza, addestramento dei collaboratori e delle collaboratrici (in media 2-4 giorni).

**Spesa complessiva:** circa 200 milioni.

## **5. Nota**

La Ripartizione lavoro prepara assieme a questo gruppo le priorità per l'anno successivo da sottoporre all'assessore/assessora competente. Tra la Ripartizione e questo gruppo vengono inoltre discusse le modifiche fondamentali da introdurre nell'attuazione delle misure sulla scorta delle esperienze raccolte e delle rispettive condizioni operative. Queste modifiche vengono analogamente sottoposte all'assessore/assessora competente e, una volta approvate, sono vincolanti anche ai fini della valutazione dell'attuazione del programma.

Tale procedura dovrà coniugare la coerente attuazione della strategia proposta per un'attiva politica del mercato del lavoro alla necessaria dose di consenso politico e al massimo livello di flessibilità.

## 6. Allegati:

### **DISPOSIZIONI DI PROCEDURA SU LEGGI PROVINCIALI NEL CAMPO DEL MERCATO DEL LAVORO**

#### 1) INTERVENTI A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

Procedure per l'applicazione della legge provinciale 17 agosto 1987, n. 24

Interventi a sostegno dell'occupazione

#### Entità dei finanziamenti

1. I finanziamenti sono determinati come segue:

- a) per ogni assunzione di lavoratore o lavoratrice di età compresa tra i 35 e 40 anni: maschi 20%, femmine 35%;
- b) per ogni assunzione di lavoratore o lavoratrice di età compresa tra i 40 e 45 anni: maschi 30%, femmine 45%;
- c) per ogni assunzione di lavoratore o lavoratrice di età superiore ai 45 anni: maschi 40%, femmine 50%.

#### Disposizioni procedurali

1. Per ottenere i finanziamenti di cui alla L.P. n. 24/87 le imprese devono presentare relativa domanda alla ripartizione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno assunti, la data di assunzione, nonché i dati relativi alla situazione occupazionale dell'impresa nei dodici mesi precedenti alla presentazione della domanda stessa. I lavoratori e le lavoratrici devono essere stati scelti tra le persone comprese nella lista di mobilità, predisposta dalla commissione provinciale per l'impiego e nella quale vengono iscritti i lavoratori e le lavoratrici di cui all'articolo 1 della L.P. n. 24/87.
2. Non sono ammesse a finanziamento le assunzioni in sostituzione di dipendenti licenziati/e nei dodici mesi precedenti dell'assunzione.

#### Erogazione dei finanziamenti

1. La concessione dei finanziamenti viene disposta con decreto del assessore o

dell'assessora al lavoro e la liquidazione viene effettuata dal direttore o dalla direttrice della ripartizione del lavoro previa verifica che i lavoratori assunti e le lavoratrici assunte si trovino tuttora alle dipendenze dell'impresa stessa e che dalla data di assunzione non abbia proceduto a riduzione di personale.

2. I finanziamenti sono erogati in due soluzioni annuali posticipate. Il giorno di inizio del computo della decorrenza dell'anno è quello in cui avviene l'assunzione.

## 2) INTERVENTI A SOSTEGNO DELL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Procedure per l'applicazione dell'art. 8 della legge provinciale 12 novembre 1992, n. 39

Interventi a sostegno dell'aggiornamento professionale

### Domande

1. Per ottenere un contributo ai sensi dell'art. 8, i lavoratori e le lavoratrici che intendono frequentare corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale devono presentare una domanda alla ripartizione provinciale lavoro. La domanda deve rispettare i seguenti criteri:
  - a) descrizione del curriculum professionale del richiedente e della richiedente;
  - b) descrizione dettagliata del corso di riqualificazione o di aggiornamento professionale;
  - c) i motivi della necessità di partecipare ad un corso di riqualificazione o di aggiornamento professionale;
  - d) qualora il richiedente o la richiedente fosse un lavoratore già occupato o una lavoratrice già occupata è necessaria una relazione accompagnatoria da parte del datore o della datrice di lavoro.
2. Il corso deve avere una durata minima di 5 giorni.

### Priorità delle richieste

1. Hanno priorità nell'accoglimento le domande di lavoratori collocati e lavoratrici collocate in mobilità e quelli iscritti e quelle iscritte nella prima classe

delle liste di collocamento. Seguono i lavoratori collocati e le lavoratrici collocate in cassa integrazione guadagni straordinaria e i lavoratori e le lavoratrici occupati in settori che siano riconosciuti dalla commissione provinciale per l'impiego in crisi.

### Misura dei contributi

1. I lavoratori e le lavoratrici di cui all'art. 8 della L.P. n. 39/92 hanno diritto al rimborso totale delle spese d'iscrizione sostenute per i corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale fino all'importo massimo di lire 500.000 (258,23 €).
2. Per vitto ed alloggio possono essere concessi dei contributi per una durata massima di 6 mesi nella seguente misura:
  - a) prima colazione - Lire 5.000 (2,58 €) per pasto;
  - b) pranzo e cena - Lire 13.400 (6,92 €) per pasto;
  - c) solo alloggio - Lire 28.500 (14,72 €) giornaliera;
  - d) alloggio e prima colazione - Lire 31.200 (16,11 €) giornaliera;
  - e) vitto ed alloggio - Lire 63.300 (32,69 €) giornaliera.

Per i partecipanti e le partecipanti a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale all'estero valgono le seguenti disposizioni:

- a) rimborso delle spese d'iscrizione nella misura dell'80% e comunque non superiore all'importo massimo di Lire 500.000 (258,23 €);
- b) per vitto ed alloggio può essere concesso un contributo massimo mensile di Lire 1.000.000 (516,46 €) per una durata massima di 6 mesi. L'ammontare relativo a frazioni di periodi inferiori al mese viene calcolato proporzionalmente;
- c) le spese di viaggio possono essere rimborsate nella misura delle tariffe vigenti per i mezzi pubblici.

### Modalità di erogazione

1. Per ottenere i contributi previsti, i lavoratori interessati e le lavoratrici interessate devono presentare alla ripartizione provinciale lavoro l'attestato di

frequenza del corso e i relativi documenti di spese firmati dal direttore o dalla direttrice della scuola o del corso.

2. L'erogazione avviene con accredito sul conto corrente indicato dal lavoratore interessato o dalla lavoratrice interessata.

### 3) IMPIEGO TEMPORANEO DI DISOCCUPATI/E

Procedure per l'applicazione della legge provinciale 11 marzo 1986, n. 11

Impiego temporaneo di lavoratori disoccupati e lavoratrici disoccupate da parte dell'Amministrazione provinciale e da enti soggetti a tutela

#### Domande

1. I richiedenti promotori e le richiedenti promotrici di cui all'articolo 1 della L.P. n. 11/86 che intendano realizzare iniziative per l'impiego temporaneo di disoccupati o disoccupate, presentano domanda alla ripartizione provinciale del lavoro per ottenere l'approvazione del progetto di intervento ed il relativo contributo finanziario.
2. La ripartizione predetta istruisce le domande, accerta la congruità e la conformità del progetto di intervento con le finalità dell'impiego temporaneo di disoccupati o disoccupate, l'idoneità dei richiedenti promotori o delle richiedenti promotrici alla realizzazione dell'intervento stesso e la sussistenza della sua copertura finanziaria.
3. I progetti si riferiscono a lavori di pubblico interesse nei settori della tutela dell'ambiente ivi compresi i lavori di rimboschimento, di risanamento urbano ed abbellimento rurale, della promozione e dello sviluppo turistico, dei servizi sociali, nonché della cultura e dell'arte.

#### Documentazione

1. Il progetto allegato alla domanda deve contenere:
  - a) la descrizione analitica delle iniziative che si intendono attuare, comprensive degli eventuali elementi tecnico-progettuali;
  - b) le modalità organizzative dell'attività lavorativa che dovrà svolgersi sotto la guida e il controllo di personale tecnico dei richiedenti promotori o delle richiedenti promotrici o comunque di persone incaricate dall'ente;

- c) il numero dei lavoratori disoccupati e di lavoratrici disoccupate che si intendono utilizzare e le modalità per la loro individuazione;
- d) la durata del progetto e il numero complessivo delle giornate lavorative previste;
- e) gli oneri finanziari distinti in:
  - 1) spese di funzionamento e organizzazione del progetto;
  - 2) assegno ai lavoratori interessati e alle lavoratrici interessate;
- f) le fonti di finanziamento previste.

### Soggetti beneficiari

Soggetti beneficiari dell'impiego temporaneo di disoccupati e disoccupate sono disoccupati iscritti e disoccupate iscritte da oltre sei mesi alla prima classe del collocamento.

### Selezione dei lavoratori e delle lavoratrici

1. L'ente promotore deve selezionare i disoccupati ammessi e le disoccupate ammesse all'iniziativa occupazionale dalle liste collocamento tenute dall'ufficio per l'impiego di competenza e privilegiare nella selezione i lavoratori e le lavoratrici di cui all'art. 25, comma 5, della legge 223/1991 e comunque quelli e quelle con maggiore anzianità d'iscrizione.

### Assegno

1. L'entità dell'assegno spettante ai disoccupati ammessi e alle disoccupate ammesse alle iniziative occupazionali fissato in Lire 11.000 (5,68 €) per ogni ora effettivamente prestata, detratti solo gli oneri fiscali.

### Entità del contributo

1. L'entità del contributo provinciale che può essere concesso agli enti promotori per la realizzazione dei progetti occupazionali è stabilita nella misura del 20% dell'importo complessivo degli assegni spettanti ai lavoratori e alle lavoratrici. Nel caso in cui all'ente promotore venga riconosciuto il contributo provinciale gli sarà anche rimborsata integralmente la spesa sostenuta per gli oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi.



### Piano di finanziamento

Per l'impiego temporaneo di disoccupati e disoccupate da parte di enti ed istituzioni soggetti a tutela o vigilanza provinciale, il bilancio di previsione della provincia stanziava per l'anno 2000 complessive Lire 900.000.000 (464.811,21 €).

L'assegno percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici è fissato in Lire 11.000 (5,68 €) per ogni ora effettivamente prestata.

In base all'articolo 6, comma 2, della L.P. 11/86 le spese previdenziali, assistenziali ed assicurativi sono a carico dell'Amministrazione provinciale. I relativi oneri vengono preventivati in 40% dell'assegno spettante ai lavoratori e alle lavoratrici.

In base a queste premesse possono essere finanziati progetti per l'impiego temporaneo di disoccupati/e promossi dagli enti ed istituzioni menzionati per complessive 133.333 ore:

a)	133.333 h x Lire 11.000 (5,68 €) x 20% =	293.332.600 Lire (151.493,64 €)
b)	133.333 h x Lire 11.000 (5,68 €) x 40% =	586.665.200 Lire (302.987,29 €)
c)		879.997.800 Lire (454.480,93 €)
d)		2.200 Lire (1,14€)
e)		880.000.000 Lire (454.482,07€)

Legenda:

- a) spesa per contributi
- b) spesa per oneri sociali
- c) spesa totale
- d) importo rimanente
- e) stanziamento di bilancio

#### 4) SERVIZIO TEMPORANEO DI GIOVANI PRESSO L'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

Procedure per l'applicazione dell'art. 18, D.P.G.P. 26 marzo 1997, n. 6

Assunzione a tempo determinato di giovani presso l'amministrazione provinciale

##### Natura dei lavori

1. Ai fini dell'assunzione di personale a tempo determinato deve trattarsi di lavori unici e straordinari, i quali non possono essere svolti in sede di ordinaria attività dell'ufficio. Un'assunzione temporanea per far fronte ad eventuali esigenze derivanti da carenza di personale non è ammessa. Tutte le richieste da parte delle ripartizioni ed unità organizzative devono essere dettagliatamente motivate. La Giunta provinciale accoglierà le richieste di assegnazione di personale se risulta la indispensabile necessità dello svolgimento dei lavori e qualora questi siano - anche in relazione alla relativa durata - minuziosamente descritti. Lo stesso vale per le proroghe, che vengono concesse soltanto eccezionalmente e in presenza di gravi e giustificati motivi.

##### Posti per qualifiche funzionali

1. I posti disponibili per l'assunzione di giovani disoccupati/e sono suddivisi per qualifiche funzionali nel seguente modo:

20 posti per la VIII qualifica funzionale

20 posti per la VI qualifica funzionale

20 posti per la IV qualifica funzionale

##### Priorità

1. Con priorità vengono assunti giovani disoccupati e giovane disoccupate di lunga durata. Sono considerati giovani che abbiano un'anzianità di iscrizione di almeno un anno. Seguono nella graduatoria i giovani e le giovani in base all'anzianità d'iscrizione. Domande di giovani vengono accettate soltanto se all'atto della presentazione delle domande i richiedenti e le richiedenti risultano iscritti e iscritte nelle liste di collocamento almeno da un mese. Inoltre hanno priorità i giovani in cerca di prima occupazione senza esperienze lavorative precedenti.

## 5) CONCESSIONE DI MUTUI PER FAVORIRE LA MOBILITÀ

Procedure per l'applicazione della legge provinciale 11 maggio 1988, n. 17

Concessione di mutui ad imprese per favorire la mobilità

### Osservazione

1. L'applicazione dell'intervento è disciplinata dalla legge ed è considerata richiamata.

## 6) ANTICIPAZIONE DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

Procedure per l'applicazione della legge provinciale 19 dicembre 1986, n. 33

Costituzione di un fondo speciale per anticipazioni a favore di imprese associate al CONFIDI - Consorzio garanzia collettiva fidi tra le piccole e medie industrie della provincia di Bolzano, soc.coop.a.r.l.

### Osservazione

1. L'applicazione dell'intervento è disciplinata dalla legge ed è considerata richiamata.

## 7) INCENTIVAZIONE DELLA COOPERAZIONE

Procedure per l'applicazione della legge provinciale 8 gennaio 1993, n. 1

Interventi provinciali per lo sviluppo dell'economia cooperativa

### Osservazione

1. L'applicazione dell'intervento è disciplinata dalla legge ed è considerata richiamata. Una rielaborazione e contemporanea regolazione delle norme processuali della legge provinciale n. 1/93 è necessaria.

## 8) STAGES AZIENDALI

I tirocini aziendali in base alla legge n. 196/97 vengono amministrati dalla Ripartizione Lavoro. Le parti sociali stabiliscono con la Ripartizione Lavoro tramite convenzione le condizioni di base per questi tirocini.

Piano pluriennale per l'occupazione – misure per l'Alto Adige			
Pilastro	Linee guida	NAP 99 Misure	Misure per l'Alto Adige
Pilastro I <b>Migliorare l'occupabilità</b>	<p>1. Offrire ad ogni giovane, prima che siano trascorsi 6 mesi di disoccupazione, la possibilità di ricominciare con un'attività di formazione o di riqualificazione professionale, con la pratica lavorativa, con un lavoro o altra misura che ne favorisca l'inserimento professionale.</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colloqui di orientamento</li> <li>• Contratti di lavoro e di formazione</li> <li>• Apprendistato</li> <li>• Decentramento dei Servizi pubblici per l'impiego</li> <li>• Nuovo Sistema informativo lavoro (SIL)</li> </ul>	<p>A) Corsi di allenamento „Come mi presento“</p> <p>B) Indagine sulla disoccupazione giovanile</p> <p>C) Offerta di corsi del FSE nel campo dell'informatica e delle lingue</p> <p>Offerta per giovani di migliorare la conoscenza del tedesco tramite un corso sia qua che all'estero, eventualmente anche in collaborazione con l'Ufficio del lavoro in Germania oppure come misura in aggiunta alla professione</p> <p>D) Predisposizione della normativa per l'autorizzazione di contratti di lavoro determinati fino all'inizio del servizio militare</p> <p>E) Miglioramento ed potenziamento della banca dati die disoccupati e delle disoccupate e persone in cerca di lavoro e delle offerte d'impiego nonché promozione (esterna) e sensibilizzazione (interna) dell'utilizzo della stessa.</p> <p>F) Miglioramento delle procedure e sviluppo di una rete per la realizzazione ed intensificazione di progetti mirati per l'orientamento, la formazione, fondazione di lavoro e la mediazione al lavoro di disoccupati adulti e disoccupate adulte e giovani, di lavoratori e lavoratrici in mobilità o cassa integrazione.</p>
	<p>Lotta contro la disoccupazione giovanile e prevenzione della disoccupazione di lunga durata</p>		

Piano pluriennale per l'occupazione – misure per l'Alto Adige			
Pilastro	Linee guida	NAP 99 Misure	Misure per l'Alto Adige
	<p>2. Offrire anche ai disoccupati adulti e alle disoccupate adulte, prima che siano trascorsi 12 mesi di disoccupazione, la possibilità di ricominciare con uno dei mezzi succitati o, in generale, con un orientamento professionale individualizzato.</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colloqui di orientamento</li> <li>• Borse di lavoro</li> <li>• Lavori socialmente utili (LSU)</li> <li>• Riqualificazione professionale</li> <li>• Lavoro part-time e lavoro interinale</li> </ul>	<p>G) Indagine sulla disoccupazione a lungo termine</p> <p>H) Agevolazioni contributive per l'assunzione a tempo indeterminato per persone oltre i 45 anni d'età</p> <p>I) Lavoro per i pensionati e le pensionate (agricoltura)</p>
	<p>5. Le parti sociali sono esortate a concludere accordi per ampliare le possibilità in materia di formazione, pratica lavorativa, tirocini ed altre misure attive atte a facilitare l'inserimento lavorativo.</p> <p>Promozione della compartecipazione</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Master Plan per rafforzare e riqualificare il sistema di istruzione, formazione e ricerca italiano</li> </ul>	<p>J) Incremento di accordi tra le parti sociali (p.e. tirocini volontari in azienda, flessibilità nell'organizzazione del lavoro, prove di formazione duale e formazione "supraaziendale", apprendistato per diplomati e diplomate)</p> <p>K) Estensione dei tirocini volontari in azienda ai giovani che sono in attesa della chiamata alle armi</p> <p>L) Ampliamento del progetto "borsa di lavoro estivo" e dei tirocini volontari in azienda ed feriali tramite un maggiore coinvolgimento delle aziende. Miglioramento del sistema degli stages, controlli</p>

Piano pluriennale per l'occupazione – misure per l'Alto Adige			
Pilastro	Linee guida	NAP 99 Misure	Misure per l'Alto Adige
	6. Per una manodopera qualificata Stati e parti sociali si impegnano a promuovere le possibilità di formazione permanente (in particolare nei settori tecnologie dell'informazione e della comunicazione) e in collaborazione con il comitato per l'occupazione definire l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita al fine di stabilire un obiettivo secondo criteri nazionali. Particolare importanza sarà attribuita alla facilità di accesso per i lavoratori anziani e le lavoratrici anziane.	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Creazione e aumento delle occasioni di formazione permanente</li> </ul>	<p>M) Ampliamento della funzione del tutor, che finora era limitata alla rip. Lavoro, ad altre ripartizioni come p.e. alla formazione professionale o a terzi – predisposizione di una rispettiva formazione di tutor</p> <p>N) Miglioramento della consulenza formativa per le aziende in collaborazione tra formazione e associazioni di categoria</p> <p>O) Tempo per formazione</p> <p>P) Adattamento della formazione professionale alle esigenze dell'era dell'informatica</p>
	7. Migliorare la qualità del sistema scolastico per ridurre il numero di drop out. Particolare attenzione rivolta ai giovani	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizzazione del sistema di crediti formativi</li> </ul>	<p>Q) Osmosi tra formazione (scuola professionale) e istruzione (scuola)</p>

Piano pluriennale per l'occupazione – misure per l'Alto Adige			
Pilastro	Linee guida	NAP 99 Misure	Misure per l'Alto Adige
	<p>ni in difficoltà di apprendimento.</p> <p>8. Sviluppare le capacità di adattamento ai mutamenti tecnologici ed economici e per dotarli di qualifiche che corrispondono alle esigenze del mercato del lavoro, anche istituendo o sviluppando i sistemi di apprendistato.</p> <p>Agevolazione del passaggio dalla scuola al mondo del lavoro</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sviluppo dell'apprendistato e dei tirocini di formazione nell'impresa</li> <li>Master Plan: obbligo di formazione fino a 18 anni di età</li> </ul>	<p>S) Possibilità di raggiungimento della laurea con corsi della formazione professionale in forma duale o in forma di scuola a tempo pieno tramite determinazione di standard</p> <p>T) Coordinamento tra contratti di formazione e di lavoro e l'apprendistato</p> <p>U) Nuova definizione dei contratti di formazione</p> <p>V) Istituzionalizzazione del libretto delle qualificazioni</p>
	<p>9. Prestare attenzione alle necessità delle persone disabili nonché di altri gruppi o individui svantaggiati, sviluppare forme appropriate di politiche preventive e attive per favorire la loro integrazione nel mercato del lavoro.</p> <p>Creazione di un mercato del lavoro aperto a tutti</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento dell'integrazione per soggetti con svantaggio sociale</li> </ul>	<p>W) Preparazione e attuazione della nuova legge sul collocamento obbligatorio nonché sull'inserimento lavorativo</p> <p>X) Rielaborazione delle norme e dei criteri promozionali</p> <p>Y) Nuova definizione della collaborazione dell'Ufficio del lavoro ed altri servizi</p> <p>Z) Rafforzamento del servizio per l'inserimento lavorativo dei portatori e delle portatrici di handicap e degli immigrati e delle immigrate</p> <p>AA) Qualificazione parziale</p>

Piano pluriennale per l'occupazione – misure per l'Alto Adige			
Pilastro	Linee guida	NAP 99 Misure	Misure per l'Alto Adige
Pilastro II  <b>Sviluppare l'imprenditorialità</b>	<p>10. Prestare attenzione alla riduzione sensibile delle spese generali e degli oneri amministrativi delle imprese, in particolare delle PMI e in occasione della creazione di un'impresa e all'atto dell'assunzione di lavoratori supplementari.</p> <p>Facilitare la creazione e la gestione di nuove imprese</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amministrazione: introduzione dello „sportello unico “ e della firma digitale</li> <li>• Osservatorio per verificare l'attuazione e l'efficacia delle semplificazioni amministrative</li> <li>• Introduzione di un „Registro delle formalità“</li> </ul>	<p>AD) Predisposizione di una formazione continua programmata per i collaboratori e le collaboratrici dell'amministrazione (rip. Lavoro)</p> <p>AE) “Ospitazione” di collaboratori e collaboratrici dell'Ufficio del lavoro presso altri Uffici del lavoro nazionali</p>
	<p>12. Promuovere i mezzi per sfruttare la possibilità di creare posti di lavoro a livello locale, nell'economia sociale, nel settore delle tecnologie ambientali e nei nuovi bacini di impiego. Si dovrà tenere conto dello speciale ruolo svolto dalle autorità locali e dalle parti sociali.</p> <p>Avvalersi delle nuove possibilità di creare posti di lavoro</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento dell'amministrazione locale e degli enti</li> <li>• Incremento del non-profit</li> </ul>	<p>AF) Incremento delle cooperative sociali</p> <p>AG) Introduzione di fondazioni di lavoro</p> <p>AH) Analisi „lavoro informativo“</p>
	<p>13. Sviluppare condizioni quadro per sviluppare il potenziale occupazionale del settore dei servizi e dei servizi</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento di nuove forme di lavoro</li> </ul>	



Piano pluriennale per l'occupazione – misure per l'Alto Adige			
Pilastro	Linee guida	NAP 99 Misure	Misure per l'Alto Adige
	<p>connessi con l'industria (per es. potenziale occupazionale delle società dell'informazione e del settore ambientale)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuovi orari di lavoro</li> </ul>	
<p>Pilastro III</p> <p><b>Incoraggiare l'adattabilità delle imprese e dei loro lavoratori</b></p>	<p>16. Le parti sociali sono invitate a negoziare accordi volti a modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese formule flessibili di lavoro al fine di rendere competitive e produttive le imprese e raggiungere il massimo equilibrio tra flessibilità e sicurezza. Questi accordi possono includere: delle ore di lavoro, riduzione dell'orario, riduzione degli straordinari, sviluppo del part time, formazione nell'arco della vita, interruzioni di carriera.</p> <p>17. Esaminare l'opportunità di introdurre contratti adattabili tenendo conto delle nuove forme di lavoro. Le persone che lavorano in que-</p> <p>Modernizzare l'organizzazione del lavoro</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Orario di lavoro flessibile</li> <li>Job sharing</li> </ul>	<p>AJ) Sviluppo delle diverse forme di lavoro (lavoro interinale)</p> <p>AK) Maggiore sensibilizzazione delle aziende per queste forme di lavoro</p>
	<p>17. Esaminare l'opportunità di introdurre contratti adattabili tenendo conto delle nuove forme di lavoro. Le persone che lavorano in que-</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzione di contratti di lavoro conformi al mercato del lavoro (telelavoro)</li> </ul>	<p>AL) Sviluppo del telelavoro</p> <p>AM) Consulenza ed informazione sulle possibilità del lavoro part-time; diffusione e promozione del lavoro flessibile</p>

Piano pluriennale per l'occupazione – misure per l'Alto Adige			
Pilastro	Linee guida	NAP 99 Misure	Misure per l'Alto Adige
	<p>sti contratti dovrebbero beneficiare di sicurezza e maggiore inquadramento professionale, compatibile con le esigenze delle imprese.</p> <p>18. Esaminare gli ostacoli, in particolare modo fiscali, nell'investimento di capitale umano e potranno prevedere incentivi fiscali o di altro tipo per sviluppare la formazione nell'impresa: esamineranno inoltre la nuove normative e rivedranno il quadro esistente per verificare che contribuiscono a ridurre gli ostacoli all'occupazione e a migliorare l'adattabilità del mercato del lavoro.</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione della formazione nel l'impresa attrattivo incentivi fiscali o di altro tipo</li> <li>Fondazione per la formazione continua</li> </ul>	<p>AN) Consulenza organizzata soprattutto alle piccole imprese per l'adozione di proficue forme di lavoro flessibile</p> <p>AO) Incremento della formazione continua con particolare attenzione alle utenze immigrati, anziani, stagionali e lavoratori e lavoratrici in mobilità o cassa integrazione</p> <p>AP) Creazione di un sistema di formazione continua modulare collegato con la formazione di base</p>
	<p>19. Adottare un approccio basato sull'integrazione di genere nell'attuare gli orientamenti in tutti e quattro i pilastri. Gli stati dovranno prevedere sistemi e procedure di raccolta</p> <p>La politica del gender-mainstream</p>	<p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rilevamento sistematico di informazioni rilevanti del mercato del lavoro femminile</li> </ul>	<p>AQ) Sportello femminile: creazione di una rete di operatrici di diversi servizi sul territorio per la consulenza</p> <p>AR) Messa a punto di un sistema di valutazioni delle politiche di Gender-Mainstreaming</p>

Piano pluriennale per l'occupazione – misure per l'Alto Adige				
Pilastro	Linee guida	NAP 99 Misure	Misure per l'Alto Adige	
Pilastro IV <b>Rafforzare le politiche in materia di pari opportunità</b>	dati per valutare i programmi realizzati.  20. Impegno a ridurre il divario tra il tasso di occupazione femminile e maschile con misure di sostegno attivo dell'occupazione delle donne iniziative volte a realizzare una presenza equilibrata delle donne in tutti i settori e tutte le professioni. Avvieranno iniziative positive per promuovere la pari retribuzione per pari lavoro e di pari valore e ridurre i differenziali di redditi tra donne e uomini. Per ridurre i divari di genere gli Stati valuteranno l'impegno di misure per la promozione della condizione femminile.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rafforzamento degli organi di parità</li> </ul> <b>NAP 99:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazione dell'imprenditorialità femminile</li> <li>Monitoraggio</li> </ul>	AS) Promozione della riqualificazione e post-qualificazione sulla base di ricerche del fabbisogno già esistenti  AT) Offerta di corsi che corrispondono alle esigenze di questo gruppo  AU) Offerte formative di professioni tipicamente maschili	
	Ridurre le differenze sul mercato del lavoro tra uomini e donne			
	Conciliare lavoro e vita familiare	21. Studio, attuazione e sostegno per interventi volti a promuovere politiche in favore delle famiglie, compresi servizi di assistenza economica	<b>NAP 99:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzione banca delle ore</li> </ul>	AV) Potenziamento e miglioramento dei servizi per le lavoratrici madri Facilitare il reinserimento sul mercato del lavoro

Piano pluriennale per l'occupazione – misure per l'Alto Adige			
Pilastro	Linee guida	NAP 99 Misure	Misure per l'Alto Adige
	<p>camente sostenibili, accessibili e di alta qualità per i figli o altri familiari a carico nonché regimi relativi al congedo parentale ed ad altri tipi di congedo.</p> <p>22. Particolare attenzione alle donne e agli uomini che intendono reinserirsi sul mercato del lavoro dopo un periodo di assenza e esamineranno i mezzi atti agli ostacoli che si frappongono al reinserimento.</p>	<p><b>NAP 99 Misure</b></p> <p><b>NAP 99:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reinserimento sul mercato del lavoro dopo congedo di parentali</li> </ul>	
	<p>Facilitare il reinserimento sul mercato del lavoro</p>		

