

I libri del Fondo sociale europeo

ISSN 1590-0002

L'Isfol, Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca scientifica istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973.

L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ad altri Ministeri, alle Regioni, Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private. Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema Statistico nazionale.

Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo Sociale europeo, è Istanza Nazionale per il programma comunitario Leonardo da Vinci e per l'Azione comunitaria Europass ed è Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore generale

Antonio Francioni

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo
raccolge i risultati tecnico-scientifici conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2000-2006

"Progetti operativi: Azioni per l'attuazione del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del Programma Operativo nazionale Ob. 1 "Assistenza tecnica e azioni di sistema".

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo
è curata da *Isabella Pitoni*
responsabile del Progetto ISFOL
Informazione e Pubblicità per il FSE



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

ISFOL

**IL FONDO SOCIALE EUROPEO
NELLA PROGRAMMAZIONE
2000-2006: RISULTATI
E PROSPETTIVE**

Atti dell'Incontro Annuale QCS 0b3

Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005

Il volume raccoglie gli interventi tenuti in occasione dell'incontro annuale QCS Ob3 Programmazione 2000/2006 realizzato a Roma il 31-01-2005 ed il 01-02-2005 e promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'assistenza tecnica dell'ISFOL, Area Interventi Comunitari, nell'ambito del Piano di attività PON Ob.3 Asse F-Misura F1 – Azione 1.

Hanno partecipato al gruppo di lavoro per la raccolta degli interventi e la revisione dei testi:
Alessandra Biancolini, Susanna D'Alessandro, Tiziana Mercanti, Rosanna Ricciardi, Valeria Viale.

Con la collaborazione di:
Francesca Taricone, Alessia Viri.

Sono autori degli interventi:
A. Ascani, U. Ascoli, C. Balboni, L. Battistoni, A. Bulgarelli, J. Canè, M.G. Colombi, R. Cortellino, L. Falchini, D. Gilli, P.S. Jorgensen, M. Laine, M. Pucci, R. Rimotti, D. Rossini, R. Ruffini, L. Scarpitti, B. Scazzocchio, G. Tavernese, A. Tomai, F. Viano.

Coordinamento della programmazione editoriale e dell'editing della collana

I libri del Fondo sociale europeo:

Aurelia Tirelli

Con la collaborazione di:

Paola Piras



INDICE

Presentazione

Sessione introduttiva

Gli interventi cofinanziati dal Fondo Sociale nella programmazione 2000/2006:
bilancio dei risultati conseguiti ed approfondimenti per il futuro

Lea Battistoni

Alessandra Tomai

Peter Stub Jorgensen

Massimo Pucci

Lucia Scarpitti

I workshop

Le politiche per l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese

Bruno Scazzocchio

Franco Viano

Cristina Balboni

Alessandra Tomai

Giulia Tavernese

Le politiche per favorire l'accesso al mondo del lavoro

Jader Canè

Renzo Ruffini

Remo Rimotti

Diana Gilli

Lea Battistoni

Gli interventi in tema di inclusione sociale e lavorativa

Daniele Rossini

Ruggero Cortellino

Anna Ascani

Maria Gabriella Colombi

Luciano Falchini

Tavola Rotonda

Investimenti in capitale umano, dal consolidamento dei fattori di successo della programmazione in corso alle prospettive di innovazione e sviluppo per la programmazione post 2006

Aviana Bulgarelli

Michel Laine

Ugo Ascoli

Allegato 1

Comunicato stampa sui risultati finanziari del Fondo Sociale Europeo per l'Italia nel triennio 2000-2003

Allegato 2

Dati sui risultati conseguiti dal FSE nel corso della programmazione 2000-2003

PRESENTAZIONE

Questa pubblicazione raccoglie le relazioni e gli interventi fatti in occasione dell'incontro annuale sul Quadro Comunitario di Sostegno Ob. 3, svoltosi a Roma nei giorni 31 gennaio e 1 febbraio 2005.

L'incontro, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, risponde al dettato del Regolamento (Ce) n. 1260/99 che, all'art. 34 § 2, recita: *"...ogni anno, in occasione della presentazione del rapporto annuale di esecuzione la Commissione e l'autorità di gestione esaminano i principali risultati dell'anno precedente secondo modalità da definire d'accordo con lo Stato membro e l'autorità di gestione interessati. In seguito all'esame in parola, la Commissione può formulare osservazioni destinate allo Stato membro e all'autorità di gestione."*

L'incontro rappresenta, per così dire, *l'appuntamento istituzionale* dedicato prioritariamente a fare un bilancio delle attività realizzate e dei risultati conseguiti nell'anno precedente. A questo fine partecipano, oltre alla Commissione Europea e all'Autorità di gestione nazionale del Fondo Sociale Europeo, tutte le Regioni, le Province autonome e le Amministrazioni centrali coinvolte a vario titolo nella gestione e nell'attuazione dei Programmi Operativi, oltre ai rappresentanti delle Parti Sociali ed Economiche.

La sollecitazione a raccogliere e pubblicare gli atti di questo incontro annuale nasce dall'interesse, da parte di tutti gli attori nazionali ed europei e dal Ministero del Lavoro in particolare, sul futuro del Fondo Sociale Europeo nella prospettiva della programmazione 2007-2013.

In questo senso, il presente volume ha la pretesa di superare, per una volta, gli aspetti legati all'impegno normativo previsto dal regolamento comunitario, per dare risalto e diffondere il confronto e le autorevoli riflessioni che si sono avute in questa occasione.

L'allargamento dell'Unione Europea ai nuovi Stati membri ed il contesto internazionale impongono infatti una significativa revisione ed aggiornamento della politica di coesione, delle sue strategie di intervento ed in particolare di quelle rivolte al capitale umano.

Al di là dell'entità dei flussi finanziari che saranno resi disponibili, la nuova programmazione dovrà selezionare gli obiettivi prioritari al fine di assicurare un utilizzo ottimale delle risorse a fronte di vecchie e nuove necessità.

Questa raccolta ripercorre, nella presentazione dei documenti l'organizzazione delle due giornate di lavoro. La mattina del primo giorno è stata dedicata agli interventi introduttivi della Commissione Europea, del Ministero del Lavoro e del Coordinamento delle Regioni. Nel pomeriggio si sono svolti in parallelo tre workshop, dedicati ai temi dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese, delle politiche di accesso al mondo del lavoro e dell'inclusione sociale e lavorativa. Queste sessioni di lavoro sono state l'occasione per la presentazione ed il confronto su alcune selezionate ed innovative esperienze realizzate, nei diversi ambiti tematici, a livello nazionale e regionale. Nella seconda giornata sono state presentate le relazioni, frutto del confronto svoltosi nei tre workshop, e si è proseguito con un dibattito sui futuri scenari della politica di coesione, per quanto riguarda le risorse umane.

Per sostenere le nuove sfide, lo strumento imprescindibile è il miglioramento del capitale umano, ciò significa sostenere i processi di riforma nei settori dell'occupazione e dell'inclusione nel mercato del lavoro, con una particolare attenzione ai temi del *lifelong learning*.

Le considerazioni scaturite dalle sessioni plenarie e seminariali rappresentano un significativo valore aggiunto alla riflessione attualmente in corso sul futuro del FSE; patrimonio comune di quanti, a vario titolo, partecipano alla programmazione ed all'attuazione dei Fondi strutturali.

Alessandra Tomai
Dirigente Divisione VII
Attività di Coordinamento del FSE
M.L.P.S. - DG P.O.F.

sessione introduttiva

*Gli interventi cofinanziati dal Fondo Sociale
nella programmazione 2000/2006:
bilancio dei risultati conseguiti ed
approfondimenti per il futuro*

Lea Battistoni¹

IL NAP INCLUSIONE ED OCCUPAZIONE

Obiettivo di questo incontro è una riflessione sui risultati conseguiti attraverso gli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito della Programmazione 2000/2006 ed un'occasione per guardare al futuro dei fondi strutturali.

Tra i risultati più importanti conseguiti vi è sicuramente il NAP Inclusione ed Occupazione, frutto di un'azione di forte interazione tra le strategie del FSE e quelle dei fondi nazionali e di una forte concertazione tra le Regioni, il Ministero del Lavoro e delle P.S. e le Parti Sociali.

Il NAP inclusione ed Occupazione si inserisce all'interno di un vasto processo di riforme nell'ambito dei settori dell'istruzione e del mercato del lavoro che ha permesso al sistema italiano dei servizi per l'occupazione pubblici e privati di mettersi in linea con la maggior parte dei Paesi europei. Il suo obiettivo prioritario è identificato nella riduzione della disoccupazione di lungo periodo e nell'attuazione di una serie di iniziative riguardanti in particolare il *target* dell'esclusione sociale.

Particolare attenzione è stata posta all'aumento del tasso di occupazione delle donne al di sopra dei 50 anni ed al problema della disoccupazione giovanile nelle aree del Sud. I risultati conseguiti nel periodo di programmazione 2000/2006 evidenziano un *trend* positivo. L'Italia è, infatti, tra i pochi Paesi che nel corso del biennio 2003/2004 ha assistito ad un aumento dell'occupazione sia femminile che maschile in percentuale maggiore rispetto alla media europea. L'attuale numero di occupati è di 22 milioni; il tasso di occupazione, che nel 2003 era del 57,5%, è aumentato nel 2004; la percentuale di occupazione femminile, sempre nel 2003, ha raggiunto il 45,2% e la disoccupazione l'8,4%.

Ricordiamo che anche la legge Biagi, in ottemperanza a quanto raccomandato dalla Commissione Europea riguardo al tema dell'adattabilità dei lavoratori, ha

¹ Direttore Generale Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali -DG Mercato del Lavoro.

previsto l'obbligo di un sistema permanente di monitoraggio sugli strumenti utili ad incrementare l'occupazione nel rispetto della qualità e della stabilità dell'occupazione stessa.

Sono state realizzate, inoltre, iniziative per l'emersione del lavoro nero, tematica sostenuta dal Governo italiano che durante la Presidenza Europea, si è fatto promotore di un Osservatorio Europeo sull'emersione cui hanno già aderito la Francia, il Belgio e la Germania mentre di prossima adesione è la Spagna. In questo ambito si sta attivando una piattaforma, che sarà a disposizione di questi Paesi, finalizzata a mettere a punto ed a diffondere le politiche per l'emersione del lavoro nero. Il NAP persegue, inoltre, l'obiettivo di aumentare l'attrattività del mercato del lavoro. A tal fine ha previsto il monitoraggio in particolare dei Servizi per l'Impiego e la creazione di una rete pubblico/privato accreditando sessantuno ex associazioni e società interinali. Fanno parte del nuovo sistema importanti attori privati e pubblici come le università e le scuole che possono promuovere ed incrementare l'incontro tra domanda ed offerta.

Le regioni Veneto e Lombardia, hanno attivato il sistema della Borsa Lavoro, un sistema informatico nazionale il cui scopo è quello di favorire l'incontro domanda/offerta.

Per quanto riguarda infine i servizi per l'infanzia, mentre sono nella media europea quelli rivolti ai bambini della fascia di età compresa fra i 3 ed i 6 anni, risulta tuttora insufficiente il numero degli asili nido per bambini da 0 a 3 anni, obiettivo, che si annoverava essere tra i prioritari del NAP.

Al fine di rendere sempre più attrattivo, in particolare per le donne, il mercato del lavoro, il NAP ha posto fra i suoi obiettivi l'implementazione, anche attraverso la Legge 53 dell'8 marzo 2000, delle politiche di conciliazione lavoro/famiglia in presenza di figli piccoli e di genitori anziani. Tali politiche possono essere coniugate anche al maschile e costituiscono un nodo centrale per la strategia per l'occupazione.

In riferimento alla presenza femminile sul mercato del lavoro, un nodo problematico in Italia è rappresentato dalla uscita delle donne *over 40*, poiché poco è ancora stato fatto in termini di flessibilizzazione dell'orario di lavoro. Oggi, infatti, soltanto il 17,4% delle donne lavora in regime di *part time*, a fronte di percentuali molto più elevate in altri Paesi europei.

Attraverso la riforma del *welfare* infine è stata elevata l'età pensionabile; un interessante sviluppo lo ha avuto la pensione complementare. Sono stati dati incentivi anche al settore privato, in particolare ai lavoratori che scelgono di restare occupati dopo aver raggiunto l'età e gli anni di contribuzione che consentirebbero di uscire dal mercato del lavoro.

La riforma, con la legge Moratti, del sistema educativo italiano ha elevato a 18 anni di età la permanenza nel ciclo scolastico-formativo, mentre per quanto riguarda il tema del decentramento, sono state attuate riforme tese a sviluppa-

re l'interazione tra potere centrale e locale mentre altre sono in via di determinazione.

Nel complesso, i risultati conseguiti sono interessanti sebbene permangano aree di miglioramento che necessitano di un ulteriore approfondimento.

Alessandra Tomai²

GLI INTERVENTI COFINANZIATI DAL FONDO SOCIALE EUROPEO NELLA PROGRAMMAZIONE 2000/2006: BILANCIO DEI RISULTATI CONSEGUITI

Saluto e ringrazio tutti i presenti, in particolare la Commissione Europea.

Vorrei sottolineare che questo incontro permette una riflessione sui risultati raggiunti fino ad oggi in Italia con il FSE, su cosa si intende realizzare nella seconda metà di questo periodo di programmazione, su quali sono le prospettive future (in particolare per il Centro-Nord, ma anche per l'intero contesto nazionale) al fine di stimolare una riflessione che consenta di creare un ponte tra il presente ed il futuro del FSE nella consapevolezza che, ad oggi, non sono ancora chiare le prospettive finanziarie.

Le attività di monitoraggio e di valutazione effettuate in itinere nel corso dell'attuale programmazione dimostrano non solo una consolidata capacità di gestione del FSE sull'intero territorio nazionale, ma costituiscono un'utile ed importante fonte di informazioni necessaria per aiutare i decisori nella riflessione sulla futura strategia di programmazione. Dai dati rilevati in itinere, risulta chiaro che tutte le Regioni Ob. 3 ed Ob. 1 hanno ampiamente superato gli obiettivi di spesa previsti per dicembre 2004, si rileva un livello di qualità dei sistemi formativi ormai consolidati e sempre più coerenti con i fabbisogni territoriali ed un livello apprezzabile di concertazione con le Parti Sociali.

Negli Assi prioritari di intervento si registra un livello di coinvolgimento della popolazione numericamente consistente che riguarda circa 2,7 milioni di destinatari per quanto riguarda l'Ob. 3 e circa 800 mila per l'Ob. 1.

Anche per quanto concerne la promozione delle pari opportunità, si registrano risultati positivi diffusi su tutti gli Assi sebbene molto resti ancora da fare per innalzare il tasso di attività e di occupazione femminile.

Risultati positivi sono stati raggiunti anche nell'Asse A riguardo a politiche preventive e politiche giovanili; nell'Asse D la fascia di età media risulta percentualmente un po' più elevata, mentre il coinvolgimento degli *over 45* costituisce ancora una delle sfide del futuro.

² Dirigente Divisione VII Attività di Coordinamento del Fondo Sociale Europeo Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - DG per le politiche per l'orientamento e la formazione.

Per quanto riguarda il titolo di studio, i *target* maggiormente coinvolti riguardano le fasce dalla licenza media al biennio superiore, al diploma di maturità. Per quanto riguarda infine la componente immigrati, particolarmente nell'Asse B, dedicato a fattori di equità e di inclusione sociale e lavorativa, la programmazione 2000/2006 ha anticipato sfide che sono oggi all'attenzione dell'Unione Europea nei documenti che preparano il futuro.

Oltre agli indicatori di realizzazione fisica, vi sono quelli di risultato, che per le varie misure di QCS indicano la copertura della popolazione di riferimento, distinta per condizione nel mercato del lavoro. Ed ancora, i rapporti di valutazione e di monitoraggio intermedi dimostrano che il collegamento tra FSE e SEO è andato sempre più incrementandosi. Dal confronto tra gli obiettivi della SEO ed i tassi di copertura delle più importanti misure di FSE emergono risultati significativi. La tipologia della formazione è ricchissima; la percentuale di destinatari di iniziative di formazione continua è piuttosto alta. Le varie analisi di *placement* dimostrano inoltre che vi sono elevati tassi lordi di inserimento occupazionale (quasi il 70%) sia per donne che per uomini.

Da questi dati emergono alcune priorità tra cui quella relativa all'occupabilità femminile e delle altre fasce deboli della popolazione e la necessità di pensare ad un *policy mix* ampio ed articolato, con un ruolo crescente non solo della formazione ma anche di altre attività, le più importanti delle quali sono le azioni di sistema, in particolare l'orientamento, la formazione e la consulenza, i percorsi integrati. Il *voucher* formativo è uno strumento importante perché, oltre ad intervenire sul sistema dell'offerta pone sempre maggiore attenzione alla domanda individualizzata di formazione.

Le possibili sfide future riguardano gli *over 45*, l'ampliamento dei destinatari delle politiche di inclusione sociale ed un'attenzione particolare alla formazione continua per gruppi di utenti sempre più allargati.

In questo quadro, il ruolo che il FSE sarà chiamato a svolgere è quello di dare valore aggiunto a quanto già fatto o attualmente in fieri, di catalizzare risorse su campi importanti quali l'innovazione e di essere complementare rispetto a strategie ed interventi nazionali. È proprio con questa ottica che si è proceduto alla riprogrammazione di metà percorso sia del QCS che dei POR.

Dal negoziato tuttora in corso sembra emergere che il FSE debba essere sempre più strumento operativo per il conseguimento degli obiettivi indicati dalla SEO. Tengo a sottolineare l'importanza che il FSE ha in riferimento a priorità importanti quali l'integrazione sociale, l'istruzione e la formazione, la promozione delle pari opportunità che l'Italia sostiene con decisione ai tavoli negoziali.

Vi ricordo che le tre priorità proposte dalla Commissione Europea, riguardanti adattabilità, accesso all'occupazione ed integrazione sociale, saranno oggetto di discussione nei *work shop* previsti nella seconda parte della giornata ed avranno l'obiettivo di enucleare gli ambiti di intervento futuro del FSE in Italia.

Peter Stub Jorgensen³

THE EUROPEAN SOCIAL FUND IN ITALY: ACHIEVEMENTS AND RELEVANT ISSUES IN VIEW OF THE NEXT PROGRAMMING PERIOD

Introduction

The Lisbon European Council of 2000 established the goal for the Union to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of achieving a sustainable economic growth with better jobs and a greater social cohesion.

The European Employment Strategy indicates the commitments of the Lisbon strategy in the form of three overall objectives: full employment; productivity and quality of work; cohesion and inclusive labour markets.

The sound implementation of ESF is instrumental to the attainment of these objectives. To date I can say that is the case of the Italian objective 3.

In effect, the mid term review of the Italian Objective 3 has been very successful and has proved that the actions planned in its framework are relevant for and coherent with the EES; also the aspects concerning the management have been satisfactory.

Relevant results obtained to date under ob. 3 in Italy

During the period 2000-2003, under the Italian obj. 3: more than 2.6 million person have benefited of ESF actions under 121.000 projects.

ESF has confirmed the approach of mainstreaming: approximately 51% of the addressees from the CFS is formed by women.

ESF has reached a high and very significant percentage of some target groups, in particular the short term unemployed, for whom 34% of potential addressees has been reached, and the youngsters who are at risk of dropping out of school, for whom 27% of potential addressees has been reached.

³ Deputy Director General National Employment and Social Inclusion Monitoring and ESF Operations European Commission.

The recourse to public procurement (open calls for tender) and to quality certification in the area of vocational education and training for all ESF-funded actions is boosting the quality of the funded action and of the overall system.

The evaluation process has now become integral part of the policy cycle management. All inclusion and active labour market policies are evaluated and indeed, the first guideline of the new EES calls for regular evaluation studies to be conducted on all labour market programmes.

Moreover

ESF is so integrated into the social and labour market policies in Italy - and the fundamental changes they are going through - that it has become a true instrument of governance at regional, and to some extent, national level.

The process of decentralisation which is changing the institutional and administrative landscape of Italy is also benefiting of the ESF backing, thanks to its support of institutional and structural aspects such as the integration between education, university, vocational training and employment.

In fact the ESF has acted as a catalyst for the development of partnership based integrated policies: from the context analysis (in its economic, social and legal aspects) to the definition of quantified objectives, with regular monitoring and independent evaluation supporting the interpretation of results.

What is more, when ESF is implemented in a strategic way, it strengthens the local authorities, such as the Provinces, and contributes to the consolidation of the Institutions of the Country.

ESF contribution to the EES in Italy

The role of the ESF in the Italian national action plans for employment between 1999 and 2004 has constantly been expanded.

The contribution of the Structural Funds, and in particular of ESF, is reported and underlined across the whole 2004 Italian NAP, with details concerning the initiatives under Ob. 1, Ob. 3 and Equal and on funding. It is important to continue to give visibility to the link between the tool (structural funds and in particular ESF) and its objective (contribution to the European Employment Strategy), a link which will become even more evident in the next programming period.

In particular, the ESF is a strategic asset and is playing a crucial role when it comes to the modernisation of the Public Employment Services: this is also at the core of one of the employment recommendations to Italy for 2004⁴, which called inter alia for the development of effective employment services throughout the country. The data in the 2004 NAP show a continuous improvement in

the quality of service provision by the PES, also in terms of catching up by Southern regions.

This recommendation called for the implementation, without any further delay, of the nationwide computerized labor market data system. Some regional co-funded systems are being tested but the nationwide system is not in place yet.

Towards the 2007-2013 programming period

Building on the present positive experience, the main policy objectives of the ESF for the period after 2006 will be to contribute to the implementation of the European Employment Strategy, as well as to support social inclusion throughout the Union.

Of course, under the Regional Competitiveness and Employment Objective, financial support will be somehow more limited, and, what is more, geographically and thematically concentrated.

In the most developed regions, it will therefore be imperative to focus the scope of the ESF to those policy priorities where it will have the greatest impact and added value, where Community action will accelerate the achievement of the Employment and social inclusion objectives set at Lisbon.

The Italian objective 3 covers some of the more affluent areas of all the European Union: nevertheless, in order to strengthen economic growth by increasing productivity and workers' incomes and at the same time improving employment opportunities and social inclusion, investment in human capital will keep on being a *must*, since human capital is one of the major determinants of employment, productivity and therefore economic growth.

Conclusions

Actions in the second half of this programming period should take stock of and build upon the results already achieved. One overall objective should be to further improve the administrative capacity and the delivery mechanisms: the system aspects are going to be a long lasting achievement even after the end of this programming period.

Of course, there is still room to improve the "system aspects", as for: the further strengthening of the Public Employment Services, the keeping up with the public procurement (open calls for tender), the development and monitoring of the quality certification for ESF funded actions, the final overall achievement of the

4 "ensure the development, together with regional authorities, of effective employment services throughout the country and implement partnership between public and private operators; increase access to efficient personalised services and participation in active labour market schemes, especially in the South; give particular attention to the situation of the young, the disadvantaged and the low-skilled; implement a nationwide computerised labour market data system without any further delay;".

nationwide computerized labor market data system, and, not last, the systematic circulation and dissemination of best practices

As a matter of fact, the ESF and EQUAL could particularly support exchange of information and best practices, which have a clear Community added value for all Member States. In Italy, despite an impressive number of successful achievements at local level, there is still little circulation of best practices and therefore much room to improve in this field

Finally, looking towards the new programming period, we should pool together efforts at European, National and Regional level in order that the assets matured to date thanks to the ESF will be also maintained and further developed in future.

Massimo Pucci⁵

GLI INTERVENTI COFINANZIATI DAL FSE NELLA PROGRAMMAZIONE 2000-2006: BILANCIO DEI RISULTATI CONSEGUITI ED APPRENDIMENTI PER IL FUTURO

Come di consueto, Regioni, Ministero, Commissione e Parti Sociali si incontrano per fare il punto della situazione, valutare insieme i risultati raggiunti e gli eventuali elementi di criticità incontrati in corso d'opera. In questi anni, abbiamo avuto occasione di confrontarci su aspetti determinanti nella programmazione del FSE come la "semplificazione" e la "revisione di metà periodo". Quest'anno le nostre riflessioni sono orientate al futuro. Le implicazioni del processo di allargamento, le proposte della Commissione relative alle "prospettive finanziarie per il periodo 2007-2013" e ai regolamenti dei fondi strutturali sono al centro del negoziato oggi in corso ai diversi livelli di *governance*. E in questo negoziato le Regioni e le Province autonome giocano un ruolo di attori principali.

Oggi, in questa, sede nella sessione di apertura di questo incontro plenario, ci ritroviamo a condividere come il miglior contributo ad una riflessione sul futuro debba passare in via prioritaria attraverso un primo bilancio della presente Programmazione. Pertanto, mi sembra opportuno ripercorrere brevemente l'esperienza del FSE che - con molti di voi - abbiamo intrapreso e che - grazie alle opportunità offerte dall'ultima riforma - ha permesso il raggiungimento di quei risultati che le Regioni hanno evidenziato nel corso degli incontri annuali.

Come si ricorderà, la struttura dell'attuale programmazione del FSE in Italia è il risultato di un lungo ed attento percorso che prende forma dalle linee politiche definite a livello comunitario con il Processo di Lussemburgo dalla Strategia Europea per l'Occupazione.

I quattro pilastri della SEO - occupabilità, adattabilità, imprenditorialità e pari opportunità - si sono tradotti attraverso il Reg. 1784/99 in campi di intervento del FSE, a loro volta declinati negli obiettivi globali e negli attuali assi prioritari dei documenti programmatori.

La nuova architettura del FSE, notevolmente accresciuta nella dotazione finanziaria e resasi più complessa ed articolata rispetto al passato, ha ampliato note-

⁵ Coordinamento Tecnico delle Regioni.

volmente le possibilità e le opportunità di intervento del dispositivo finanziario, divenendo di fatto uno strumento organico per lo sviluppo delle politiche nazionali e regionali per l'occupazione.

Questo aspetto, ovvero il fatto che il FSE abbia costituito di fatto una leva politica strategica in tema di politiche della formazione, dell'occupazione e dello sviluppo, emerge ancor più chiaramente se si pone attenzione all'assetto di governo dell'attuale programmazione. La titolarità regionale dei programmi operativi ha anticipato e accompagnato quel processo di decentramento avviato dalle Leggi Bassanini e sancito dalla modifica del Titolo V della Costituzione. Questo rinnovato assetto istituzionale attribuisce alle Regioni/PA la funzione di organismi di programmazione e di governo del sistema territoriale per la valorizzazione delle risorse umane e, conseguentemente, anche un ruolo strategico nelle scelte di sviluppo endogeno del territorio.

Abbiamo da poco superato un'altra fase importante dell'attuale programmazione, ovvero il processo di revisione di metà periodo, in occasione del quale le Autorità di gestione, anche grazie al supporto della documentazione elaborata da Tecnostruttura delle Regioni per il FSE, da un lato, hanno modificato - in un'ottica di semplificazione - determinate disposizioni contenute nei documenti programmatori e, dall'altro, hanno in gran parte recepito gli orientamenti specifici delineati con la nuova Strategia Europea per l'Occupazione.

In coerenza con gli orientamenti assunti nei Consigli europei di Lisbona, Stoccolma e Barcellona, la nuova SEO è stata centrata su specifici *benchmark* confermando l'applicazione del metodo aperto di coordinamento e focalizzando gli obiettivi generali su:

- raggiungimento della piena occupazione;
- miglioramento della qualità e della produttività sul posto di lavoro;
- rafforzamento della coesione e dell'integrazione sociale.

L'esperienza attuativa delle Regioni e la sostanziale conferma della struttura programmatica, rappresentano una ulteriore e tangibile conferma di come la strategia e la struttura per obiettivi della programmazione FSE si siano rivelate una formula aperta e flessibile quanto mai idonea ad anticipare ed accogliere sia i nuovi orientamenti della Commissione Europea sia i processi di riforma in atto a livello nazionale delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

In effetti, attraverso la revisione dei documenti programmatori è stato sufficiente favorire un riorientamento delle direttive regionali al fine di sostanziare e calibrare l'impegno delle amministrazioni regionali rispetto alle nuove priorità della SEO e alla quantificazione degli obiettivi, come ad esempio i *benchmark* relativi all'invecchiamento attivo della popolazione o all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Al pari dei documenti programmatori all'interno dei quali sono stati definiti gli ambiti di intervento del FSE, anche le attività innovative poste in essere dalle

amministrazioni regionali sono state arricchite e modulate tenendo conto degli obiettivi comunitari.

Pensiamo ad esempio, alla centralità strategica delle azioni di sistema che la stessa Commissione, fin dall'inizio della Programmazione, ha più volte sostenuto e sollecitato evidenziandone le opportunità in termini di sviluppo dei sistemi. Vale certamente la pena ricordare come l'innovatività e la complessità intrinseca di tali azioni ha comportato lunghi periodi di elaborazione e di analisi, il coinvolgimento di un vasto numero di attori del partenariato sociale ed economico nonché un continuo confronto tra le istituzioni ai diversi livelli di governo.

Elementi questi propedeutici alla realizzazione di interventi integrati e complementari a livello interregionale e nazionale i cui risultati si sono resi apprezzabili anche da parte della Commissione negli ultimi due anni, soltanto quando il lungo lavoro preparatorio ha iniziato a dare i primi esiti tangibili.

Il riferimento a queste esperienze non vuole essere casuale, ma mira piuttosto ad evidenziare come il valore aggiunto, insito nella complessità e nella capillarità delle operazioni stesse, costituisca un elemento determinante per il raggiungimento degli obiettivi specifici sia nel breve sia, auspicabilmente, nel medio-lungo periodo.

Sempre nell'ottica di conciliare questa doppia visione dell'esperienza passata e del futuro che ci sta di fronte le azioni di sistema, in definitiva, si impongono come caso emblematico in termini di risultati conseguiti nella programmazione attuale ma al contempo richiamano opportunamente la nostra attenzione in termini di sostenibilità e di trasferibilità in quella futura.

Nei recenti incontri istituzionali con la Commissione Europea, le Autorità di gestione hanno avuto modo di far conoscere le proprie esperienze, valorizzando quegli interventi più innovativi, programmati con la precisa volontà di incidere profondamente e in modo duraturo sui sistemi regionali della formazione e del lavoro nonché sull'integrazione di essi con il sistema Paese.

Al pari delle azioni di sistema, vale la pena ricordare l'esperienza positiva delle Regioni Ob. 3 e Ob. 1 relativamente agli interventi dei "piccoli sussidi per capitale sociale". Anche in questo caso occorre riconoscere alla Commissione il merito di aver incentivato interventi flessibili e mirati capaci di incidere positivamente nelle politiche di inclusione. Come si ricorderà per l'attuazione di questa priorità prevista dall'attuale regolamento del FSE e recepita dai Programmi operativi, le Regioni hanno promosso iniziative di sensibilizzazione e di informazione territoriale ed hanno avviato complesse procedure condivise con il Ministero del Lavoro e la Commissione per l'individuazione di organismi intermediari chiamati a gestire azioni specifiche nell'ambito del settore sociale. La particolare innovazione di questi interventi e la rilevanza strategica degli stessi in termini di sviluppo delle opportunità e di sostegno delle politiche di inclusione sociale hanno indotto le Regioni e le Province Autonome ad attivare un progetto interregionale sia per la condivisione delle modalità attuative sia per la diffusione dei risultati conseguiti.

I risultati maturati sul versante qualitativo hanno una corrispondenza non meno soddisfacente sul versante fisico e finanziario soprattutto se posti in relazione al ritardo di almeno un anno con cui, di fatto, le Amministrazioni hanno dato inizio alle attività previste.

I dati di monitoraggio delle Regioni e Province Autonome del centro-nord mostrano in generale livelli di attuazione particolarmente apprezzabili. Pur essendo al momento disponibili solo i dati al 30 settembre 2004, il livello di impegno raggiunge già il 67% delle somme programmate per l'intero periodo mentre il livello dei pagamenti è di circa il 45%.

Rispetto alla programmazione 1994-1999, in valori assoluti, questo significa che, in termini di impegni, le Regioni Ob. 3 hanno abbondantemente superato, in meno di cinque anni, le somme previste per l'intera passata programmazione e, in termini di pagamenti, hanno raggiunto una spesa del 80% rispetto a tali quote. Questi dati, anche se non del tutto omogenei, ma sostanzialmente uniformi dal punto di vista delle diverse politiche interessate, testimoniano il reale impegno da parte di tutte le Regioni al raggiungimento degli obiettivi programmati.

In questo scenario, il segnale che emerge in maniera ricorrente ed allarmante è il rischio che le esperienze positive delle Regioni e del Paese nel suo complesso non possano tradursi nell'accrescimento e nel consolidamento delle opportunità che il FSE ha offerto fino ad oggi.

Guardando alle proposte di regolamento della Commissione, la più grande preoccupazione, a parte la diversa struttura programmatica proposta che invita ad ampi e curiosi spunti di riflessione, è il venir meno per l'obiettivo Competitività di alcuni campi di intervento del FSE che hanno permesso fino ad oggi lo sviluppo del capitale umano ai vari livelli della filiera formativa, che invece risultano determinanti per il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona.

Su questo aspetto, i risultati raggiunti con la proposta di compromesso del regolamento del FSE elaborata dalla Presidenza olandese presentano elementi che, sebbene non rispondano completamente alle aspettative e alle proposte avanzate dalle Regioni/PA, lasciano margini di apertura rispetto agli ambiti di intervento del futuro fondo. Tuttavia il negoziato si trova ancora in una fase aperta che richiede da parte di tutti gli organi coinvolti il massimo livello di attenzione e di responsabilità rispetto al mandato di negoziato.

È intenzione del Coordinamento e delle Regioni proseguire su un programma di lavoro in partenariato istituzionale con le Autorità centrali ed in primo luogo con il Ministero del Lavoro, continuando ad offrire contributi, anche con il supporto di Tecnostruttura, alle riflessioni e alle osservazioni che condurranno, auspicabilmente entro la fine dell'anno, alla conclusione della prima fase del negoziato con l'approvazione dei regolamenti per la futura programmazione.

Lucia Scarpitti⁶

INNOVAZIONE, PARTENARIATO E COOPERAZIONE TRANSNAZIONALE: EQUAL COME STRUMENTO DI INCLUSIONE SOCIALE

L’Iniziativa Equal nasce nel 2001 come parte integrante della SEO al fine di promuovere interventi innovativi volti a favorire, anche attraverso il ricorso alla cooperazione transnazionale, la creazione di un mercato del lavoro inclusivo.

L’innovatività, intesa come l’adozione di strategie inedite nella lotta alle disuguaglianze e alle discriminazioni, si configura quindi come elemento qualificante l’iniziativa, che differisce dai principali Programmi e azioni sviluppate in ambito FSE, proprio per la sua natura di “laboratorio sperimentale”.

In quest’ottica Equal risponde ad un esplicito mandato di *mainstreaming*, ossia all’obiettivo di diffondere ed “esportare” le prassi di successo oltre la dimensione progettuale in cui sono maturate, incidendo, a livello regionale, nazionale ed europeo, sugli orientamenti e sulle politiche per l’occupazione e l’inclusione. Un esempio significativo in tal senso è fornito dalla Comunicazione del dicembre 2003 che, nello stabilire gli orientamenti per la II fase dell’Iniziativa, ha recepito alcune delle “prassi promettenti” sperimentate dagli interventi Equal 2001-2003.

Il contributo innovativo dell’Iniziativa è riconducibile sia alla sua struttura operativa, sia alle tematiche trattate affrontate secondo una logica integrata e preventiva che interviene sull’insieme degli ostacoli all’origine dei problemi di esclusione e disuguaglianza.

L’approccio di Partnership, ossia la creazione di un Partenariato di sviluppo (PS) quale condizione di ammissibilità all’Iniziativa e la sua identificazione come soggetto attuatore della stessa, introduce infatti nello scenario europeo un modello gestionale inedito, basato su un processo di concertazione che si sviluppa e formalizza in risposta a specifiche problematiche. Protagonisti ne sono un insieme di organismi, diversi per natura giuridica e mandato istituzionale, chiamati a con-

⁶ Dirigente Divisione IV Programmi Innovativi di Iniziativa Comunitaria Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - DG per le politiche per l’orientamento e la formazione.

dividere obiettivi, ruoli e responsabilità nella definizione e realizzazione di interventi per l'inclusione.

Il partenariato Equal supera quindi la rappresentatività istituzionale dei soggetti che lo compongono e si distingue da analoghe forme presenti nella programmazione comunitaria (Leader, Patti territoriali, Piani Integrati Territoriali,...) configurandosi come luogo di decisione, e, in particolare, di messa in opera di una determinata strategia di intervento.

Tale modalità gestionale trova piena attuazione nel principio della partecipazione attiva, che "impone", all'interno della struttura partenariale, il coinvolgimento di tutti gli *stakeholder*, inclusi i beneficiari finali sin dalla fase di progettazione. Il fine è promuovere una socializzazione dell'innovazione a ciascun livello, attraverso "l'animazione" e il coinvolgimento degli attori e, parallelamente, dei destinatari, delle politiche inclusive. In tal senso la PS segna un'evoluzione dell'approccio partenariale da mero strumento di accesso al finanziamento ad opportunità di sviluppo partecipato del territorio.

Con riferimento alla dimensione progettuale, la PS risulta aver modificato profondamente le reti di relazioni sul territorio, in particolare quelle tra soggetti privati, parti sociali ed Enti locali. Questi ultimi, che complessivamente rappresentano quasi il 25% degli organismi partner, hanno quindi dovuto cimentarsi con un nuovo modo di "fare politica" attraverso il coinvolgimento attivo nei progetti e non solo nel loro finanziamento.

A livello operativo, ciò si è tradotto in una significativa apertura verso altri attori/operatori impegnati nella lotta all'esclusione, secondo una logica che ha visto alternarsi la capacità di coordinare con quella di "essere coordinati".

Più in generale, soggetti diversi e talvolta concorrenti sul territorio hanno superato dinamiche di competitività e instaurato rapporti collaborativi basati su una condivisione di strategie, strumenti e linguaggi. Ciò anche grazie all'adozione della partecipazione attiva, recepita soprattutto come corresponsabilità nelle decisioni e nelle azioni, che ha reso effettivamente possibile la definizione delle strategie e delle "politiche" perseguite dagli interventi.

In tal senso il Partenariato ha costituito l'occasione per sperimentare una sorta di "formazione in situazione" che ha consentito ai singoli partner di maturare sia in termini di modalità relazionali, sia rispetto ai contenuti ed alle tematiche affrontate, innovando, attraverso la cooperazione, il modo di affrontare i problemi di esclusione.

Il principio di *Partnership* ha 'regolato' non solo la dimensione progettuale ma anche quella degli organismi impegnati, a livello nazionale, nella gestione del Programma. Equal ha infatti consentito di sperimentare un nuovo modello di *governance* centrato sul principio di sussidiarietà, per cui la realizzazione del Programma è stata condivisa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con le Regioni e Province Autonome che, a loro volta, operano nei confronti dei Partenariati nei territori di riferimento. La condivisione delle responsabilità istitu-

zionali e operative, che si è quindi declinata sia sul piano Ministero-Regioni, sia su quello Regioni-Enti locali, ha generato nuove modalità di lavoro non solo all'interno di tali organismi ma anche nelle loro relazioni con altri soggetti. Nel primo caso, ad esempio, una Amministrazione Regionale ha promosso, sin dall'avvio del Programma, la realizzazione di un "meta-Partenariato" tra tutte le PS del territorio, con l'obiettivo di farle lavorare congiuntamente su tematiche trasversali ai singoli interventi. Altrove, il Settore Formazione Lavoro, responsabile del Programma a livello locale, ha avviato rapporti interdipartimentali, al fine di individuare sinergie tali da favorire un maggiore impatto delle sperimentazioni progettuali.

In un'ottica di *mainstreaming* va inoltre inquadrato lo sforzo di un'altra Amministrazione che intende trasferire nel governo e nella gestione del POR gli apprendimenti maturati nell'esperienza Equal.

Se la sfida operativa posta dal Programma è stata pienamente recepita, non meno significativo è il contributo apportato rispetto alle tematiche affrontate.

L'esperienza della I fase ha focalizzato l'attenzione su tre temi al centro dell'agenda nazionale: l'integrazione stabile tra politiche sociali e per il lavoro, lo sviluppo di una società non discriminatoria e la promozione dello sviluppo locale, sociale e occupazionale.

Anche se le attività progettuali della I fase non sono ancora concluse, dalla valutazione intermedia emergono elementi che consentano di affermare che l'Iniziativa sta operando, a diversi livelli territoriali, nella direzione di un rinnovamento delle politiche "ordinarie".

Equal sta agendo realmente come laboratorio di integrazione, nel cui ambito vengono realizzati interventi che combinano e coordinano azioni afferenti a sistemi diversi (formazione, occupazione, *welfare*), rivolte sia a problematiche specifiche di target, sia a criticità territoriali non sufficientemente affrontate dalle politiche ordinarie.

Il Programma innova inoltre rispetto ai soggetti protagonisti degli interventi, ampliando il ventaglio degli organismi impegnati in questo tipo di azioni, non più e non solo identificabili in quanti operano tradizionalmente con il FSE ma coinvolgendo enti nuovi alla programmazione comunitaria e alle politiche per l'inclusione (ad esempio imprese del Terzo Settore o associazioni di categoria). La nuova combinazione di soggetti appartenenti a politiche settoriali diverse genera una contaminazione positiva di esperienze personali e professionali e conduce progressivamente ad un "saper fare" e ad una cultura dell'azione congiunta. Diverso è il discorso relativo alle politiche rivolte ai "nuovi" problemi, ad esempio lavoro sommerso o lavoratori atipici, su cui l'Iniziativa impatta aggiungendo conoscenza al fenomeno, sperimentando nuove modalità di "trattamento" e di sensibilizzazione degli attori territoriali.

Per quanto riguarda la dimensione progettuale, numerosi interventi hanno inaugurato forme di concertazione tra soggetti diversi, promovendo lo sviluppo di una cultura di rete volta a superare la frammentazione tra i sistemi per l'integrazione.

Ulteriori elementi di innovatività sono rinvenibili nell'adozione di approcci multi-dimensionali rispetto alle problematiche dei gruppi target, nell'individuazione di nuove categorie dello svantaggio e nella sperimentazione di nuove modalità di organizzazione del lavoro, orientate ad una flessibilità in grado di rispondere ai fabbisogni della domanda e dell'offerta. Il fronte della domanda, insieme a quello degli operatori dei servizi, è stato inoltre interessato da una serie di azioni di sensibilizzazione inerenti le specifiche esigenze delle fasce deboli.

Molti partenariati hanno investito nella definizione di nuove figure professionali deputate a svolgere una funzione di intermediazione tra aziende e beneficiari finali, di animazione del territorio, di gestione del disagio. Infine, tra gli elementi di innovazione, sono stati identificati, soprattutto nelle Regioni Obiettivo 1, nuovi bacini di impiego legati alla valorizzazione delle vocazioni territoriali e sono stati costituiti servizi e strutture volti a facilitare l'accesso al mercato del lavoro.

Come abbiamo visto, il laboratorio Equal per l'inclusione sta indicando nuove piste di lavoro che potranno essere fruttuosamente percorse nel nuovo periodo di programmazione. Tuttavia le potenzialità di innovazione di Equal non sono compiutamente descritte senza una riflessione sul valore aggiunto che deriva da una dimensione fondamentale dell'Iniziativa: quella della cooperazione transnazionale. La transnazionalità infatti è il principio distintivo di Equal nel panorama dei Fondi Strutturali che, come recita il titolo stesso della Comunicazione, è un'Iniziativa volta a combattere ogni forma di esclusione "attraverso la cooperazione transnazionale".

La "scommessa" di Equal è nel ritenere che problemi complessi, come quelli alla base dei fenomeni di esclusione sociale e lavorativa affrontati dalle PS, richiedano soluzioni integrate. Questo significa che l'inclusione può essere promossa adottando un mix di azioni da realizzarsi sinergicamente a livello locale, nazionale e transnazionale.

Indubbiamente a prima vista la logica del passaggio dal livello locale al contesto europeo per risolvere i problemi "domestici" di uno specifico territorio non è di immediata comprensione. Come può - è legittimo chiedersi - un partner estero, dislocato in un'altra realtà socio-economica, normativa e culturale, anche solo capire la complessità di realtà difficili, degradate; i nostri localismi e particolarismi?

Un primo contributo della transnazionalità alle sfide poste dall'esclusione a livello locale affrontate dalle PS Equal si è concretizzato nella possibilità per lo staff dei progetti di acquisire nuove conoscenze e competenze (tecnico-specialistiche, ma anche linguistiche e relazionali) grazie alla frequentazione e al lavoro congiunto con i partner stranieri (ad esempio, la IT-G-PIE-007, ritenuta un'attività strate-

gica dell'intervento, la formazione degli operatori è stata progettata ed erogata in larga misura da un esperto belga della PS partner che ha introdotto tecniche avanzate ed approcci del tutto inediti in materia di riabilitazione di disabilità mentale). In questo senso la cooperazione con i partner oltre frontiera è un potente fattore "sprovincializzante", nella misura in cui consente di rompere l'isolamento in cui versano determinate realtà territoriali, di confrontarsi con realtà diverse e stimolanti; nel contempo la cooperazione transnazionale ha innescato un lento ma percettibile processo di *capacity building*, in quanto sta contribuendo a rafforzare ed innovare i sistemi e il *modus operandi* degli addetti ai lavori nei nostri territori, impegnati a contrastare i problemi dell'esclusione socio-lavorativa (per la IT-S-MDL-328, ad esempio, lo scambio e il lavoro congiunto con i partner transnazionali, dislocati in Paesi dove vi è una consolidata tradizione in materia di seconda accoglienza dei richiedenti asilo, ha permesso di iniziare a mettere a regime adeguate procedure di accoglienza e di formazione breve, superando in tal modo l'approccio emergenziale ai problemi degli sbarchi sulle coste italiane).

L'esperienza di Equal dimostra inoltre come, laddove i Partenariati hanno investito adeguatamente nel costruire una collaborazione basata sulla reciproca fiducia, in un'ottica di effettiva apertura e di apprendimento reciproco, superando quindi il livello di conoscenza "formale" (cioè di mero scambio di informazioni, visite ufficiali di delegazioni, ecc.), le attività, i servizi e i prodotti realizzati con i partner europei sono stati importanti catalizzatori di idee innovative per il contesto locale (IT-G-EMI-011: lo scambio con i partner spagnoli, volto a sviluppare nuove forme di promozione del settore dell'agricoltura biologica, è stato talmente proficuo per cui non solo il piano di lavoro nazionale si è basato sugli obiettivi stabiliti a livello transnazionale, ma addirittura sono iniziati rapporti commerciali tra produttori del settore che non erano coinvolti direttamente nella sperimentazione Equal).

Lo scambio transnazionale infatti non solo ha stimolato nuova progettualità e permesso agli operatori di "leggere" in modo nuovo la propria realtà locale, ma anche di mutuare approcci, tecniche, strumenti inediti per la lotta all'esclusione e di applicarli con successo al proprio contesto di riferimento. Preme infine segnalare come, anche quando si era partiti con un certo scetticismo rispetto alla cooperazione transnazionale, questa si poi è rivelata "una piacevole sorpresa" per le PS. Esse hanno infatti verificato sul campo come, per risolvere i problemi "di casa", sia più facile, se non addirittura necessario, passare attraverso l'Europa (il cd. effetto *rebound*). Tutte queste considerazioni ci aiutano a capire come la cooperazione transnazionale in Equal sia una formidabile palestra per praticare quello che spesso è percepito come un concetto astratto: la cittadinanza europea.

Ma il valore aggiunto della transnazionalità non si limita certo a questa dimensione intangibile. Al contrario le ricadute di questi scambi sono concrete e quantificabili, ed è necessario che sia così per giustificare l'efficacia delle ingenti risorse

impegnate su questi temi ai cittadini, ai contribuenti e alla Corte dei Conti europea (che a più riprese ha avanzato richiesta di produrre “evidenza” misurabile dei risultati ottenuti dai Partenariati transnazionali).

Innanzitutto, grazie a questi rapporti, si sono realizzate nuove forme di collaborazione tra i partner, sono state formalizzate ed operano oggi reti permanenti oltre Equal attraverso le quali enti e organizzazioni italiane partecipano ad altre iniziative e bandi europei (i più ricorrenti sono Leonardo, Interreg, ecc.). Dunque Equal ha innescato un effetto moltiplicatore di opportunità di lavoro e di internazionalizzazione per i partner italiani.

In secondo luogo il marchio Equal ha conferito visibilità e prestigio ai territori interessati dalle sperimentazioni: l’arrivo di delegazioni estere ha creato concrete opportunità di promozione dei nostri prodotti e servizi e vocazioni territoriali.

Infine la frequentazione di partner europei ha aperto prospettive di penetrazione di nuovi mercati e tali occasioni aumenteranno in questo secondo triennio con l’apertura del Programma ai 10 nuovi Stati dell’Unione.

La ricchezza delle esperienze condotte nell’ambito di Equal e quelle che stanno avviandosi quest’anno non debbono andare disperse. Ma sarà anche importante non disperdere il forte potere innovativo dei principi caratterizzanti di Equal, in particolare il lavoro in partenariato e la cooperazione transnazionale.

i workshop



*Le politiche per l'adattabilità
dei lavoratori e delle imprese*

moderatore

Bruno Scazzocchio

interventi

Franco Viano

Cristina Baboni

Alessandra Tomai

rapporteur

Giulia Tavernese

Bruno Scazzocchio¹

LE POLITICHE PER L'ADATTABILITÀ DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE: INTRODUZIONE AL WORKSHOP

Il Dr. Bruno Scazzocchio introduce il tema del *workshop* "Le politiche per l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese", sottolineando la centralità della formazione continua nella nuova organizzazione del lavoro, sostenendo altresì la necessità di concentrare l'attenzione sui temi dell'innovazione fondata sull'adeguamento delle competenze dei lavoratori ai mutamenti socio-economici repentini dell'attuale mercato del lavoro. Ciò, ricorda, è di fondamentale importanza per un Paese come l'Italia, dove, nonostante gli sforzi effettuati dal 1993, anche tramite gli interventi realizzati con i fondi comunitari FSE della programmazione '94-'99 (ex Obiettivo 4) e con le iniziative cofinanziate dalla L. 236, si registra comunque un certo ritardo rispetto agli altri paesi europei.

Rispetto a tale scenario, si colloca attualmente la sfida dei fondi interprofessionali per la formazione continua, che rappresentano un elemento di forte innovatività ed un'ottima opportunità per aumentare il livello di investimenti da parte delle imprese nella formazione continua. Sulle modalità del loro utilizzo, richiama l'importanza del ruolo giocato dalle Parti Sociali, soprattutto nelle fasi di concertazione e di negoziazione di accordi specifici di settore. Tuttavia, fa presente che sul ruolo delle imprese si rileva la necessità di avviare una riflessione più approfondita, così come già avvenuto in altri Paesi europei, in merito alla consapevolezza della funzione formativa dell'impresa, e sul concetto di corresponsabilità nell'intraprendere azioni che vanno sostenute ai diversi livelli di *governance*, dato l'ampio coinvolgimento di soggetti istituzionali.

Su tale tematica il FSE nella futura programmazione 2007-2013 potrà giocare un ruolo chiave nell'ambito delle politiche per l'adattabilità, nonché nelle azioni tese alla promozione di una cultura della formazione continua. Questa dovrà essere letta come un vero investimento per il lavoratore e non come un mero fattore opzionale. Proprio a tale fine considera estremamente strategico porre l'accento

¹ Confindustria.

sulle buone pratiche che verranno presentate nell'ambito del *workshop*, anche in un'ottica di promozione di modalità standardizzate di interazione tra soggetti pubblici e privati, ovvero in termini di complementarità degli interventi da programmare.

Chiude l'introduzione al *workshop* ribadendo le opportunità da cogliere nella futura programmazione del FSE per il consolidamento delle attività realizzate nella presente programmazione, che hanno visto il diffondersi di interventi formativi fortemente innovativi rispetto al passato (ad esempio l'utilizzo dei *voucher*, le sperimentazioni *sull'Individual Learning account*) ed hanno senz'altro contribuito alla promozione della *Life Long Learning*.

Franco Viano²

FORMAZIONE CONTINUA A DOMANDA INDIVIDUALE: ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Accanto al tradizionale intervento su iniziativa aziendale, va affermandosi la formazione continua ad iniziativa individuale finalizzata a mantenere/migliorare/modificare le competenze professionali degli occupati anche in assenza di mediazione diretta ad opera dell'impresa.

Tale fattispecie formativa si caratterizza, infatti, per l'esplicita intenzione di promuovere una domanda dei lavoratori autonoma dalle strategie dell'impresa e dai suoi possibili condizionamenti, ed è finanziata attraverso buoni di partecipazione destinati a contribuire alla spesa sostenuta direttamente dal lavoratore che intende frequentare di propria iniziativa un corso incluso nel Catalogo provinciale dell'offerta formativa.

In ragione degli elementi di seguito evidenziati, la Regione ritiene che il proprio modello di formazione continua a domanda individuale possa configurarsi come una Buona Pratica.

I percorsi formativi a cui i lavoratori possono accedere sono di breve durata (in genere meno di 100 ore), per ciascuno dei quali il catalogo indica le finalità, il programma didattico, eventuali specifici requisiti di accesso, il costo e le modalità organizzative. Essi riguardano una vasta gamma di tipologie formative, delle quali l'alfabetizzazione funzionale (Informatica e lingue straniere) costituisce una parte consistente, ma non esclusiva.

Il costo del percorso prescelto è coperto in parte dalla Provincia che a tale scopo assegna al singolo lavoratore, su domanda, un buono di partecipazione di importo predeterminato e comunque non superiore a 1.000 Euro, spendibile per la frequenza ai corsi presenti nel catalogo; essendo attribuito al lavoratore anziché all'impresa, il *voucher* non costituisce aiuto di Stato.

Ciascun partecipante contribuisce per parte sua con una quota di norma non inferiore al 20% del costo del corso che versa direttamente all'agenzia formati-

² Dirigente Direzione Formazione Professionale-Lavoro Regione Piemonte.

va, la quale, ad attività conclusa, otterrà il rimborso dei *voucher* relativi ai lavoratori che hanno frequentato.

L'agenzia formativa riveste il ruolo di semplice erogatore di un servizio, ed è tenuta a garantire l'attività presente a catalogo indipendentemente dalle caratteristiche e dal numero di partecipanti; alla base del sistema di formazione continua individuale si assume in sostanza la centralità del lavoratore, in un'ottica di prevalenza della domanda sull'offerta.

L'obiettivo del *voucher* formativo individuale è quello di sostenere la domanda individuale di formazione, al fine dell'aggiornamento professionale dei lavoratori occupati, in coerenza con gli obiettivi posti dalla SEO e recepiti dal NAP che prevedono la promozione dello sviluppo del capitale umano e l'apprendimento lungo l'arco della vita, in particolare attraverso l'aumento degli investimenti in risorse umane, da parte sia dei datori di lavoro sia dei singoli.

La finalizzazione al lavoro della formazione a domanda individuale si basa su due presupposti, uno di tipo oggettivo e l'altro di tipo soggettivo: il primo riguarda la pertinenza dell'offerta formativa contenuta nel catalogo provinciale con le competenze richieste dal mercato del lavoro locale, mentre il secondo consiste nella percezione dei lavoratori dell'utilità di una o dell'altra opportunità formativa rispetto al proprio progetto/percorso professionale.

I partner che operano nel sistema del *voucher* individuale sono i seguenti:

- La Regione che, attraverso una specifica Direttiva, definisce gli indirizzi programmatici per l'attuazione delle attività, identificando i beneficiari, le azioni finanziabili ed i relativi destinatari, determinando le priorità generali di intervento, le procedure obbligatorie derivanti dall'applicazione di normative comunitarie, nazionali e regionali vigenti ed i criteri di riparto delle risorse disponibili e regolando i flussi informativi.
- Le Province che, avendo acquisito le competenze amministrative e gestionali in materia di formazione professionale, emanano specifici bandi per costituire il Catalogo provinciale dell'offerta di formazione individuale ed avvisi pubblici per la presentazione delle domande di accesso ai buoni di partecipazione da parte dei lavoratori.
- Le Agenzie formative accreditate operanti sul territorio, che candidano i loro corsi ai fini dell'inserimento nel Catalogo provinciale, nell'ambito del quale i lavoratori potranno scegliere i percorsi a cui accedere.
- Le Rappresentanze sindacali e le imprese, che partecipano alla definizione dell'offerta formativa e di conseguenza della strutturazione dei cataloghi provinciali, in un quadro di fabbisogni definito in modo concertato e tale da rispondere non solo alle esigenze dei singoli lavoratori ma anche del territorio.

Questa particolare modalità di erogazione della formazione continua presenta diversi aspetti positivi:

- elevata flessibilità nella composizione dei percorsi formativi, in funzione di una accentuata personalizzazione degli interventi che consente di acquisire competenze utili alla mansione svolta ma anche utilizzabili per la mobilità professionale, coinvolgendo direttamente il lavoratore nella scelta del percorso formativo in un'ottica di progettazione della propria professionalità;
- sostegno alla crescita delle competenze nelle imprese, specie piccole e medie, le quali, accanto al canale ordinario dei piani aziendali/interaziendali finanziati tramite i diversi fondi a ciò preposti, possono contare sulla disponibilità di manodopera maggiormente qualificata senza ulteriori aggravii di ordine organizzativo e/o economico;
- maggiore rendimento dell'investimento formativo derivante dal contenimento degli abbandoni e/o delle frequenze saltuarie dei corsi in virtù della compartecipazione ai costi della formazione da parte dei lavoratori come fattore di responsabilizzazione diretta;
- mantenimento di elevati livelli di qualità dell'offerta formativa, filtrata sia nell'accesso al Catalogo, tramite i sistemi di accreditamento, sia in fase attuativa, in quanto inserita in un sistema "concorrenziale" che consente al lavoratore di valutare liberamente le opzioni offerte;
- assicurazione di una elevata partecipazione femminile, più favorita da questo canale di accesso alla formazione rispetto a quello aziendale.

Il sistema di formazione continua individuale ha registrato fin dagli esordi un notevole successo e denota un *trend* di forte espansione, significativo del fatto che non solo le imprese ma anche i lavoratori percepiscono la formazione e l'aggiornamento come passaggio obbligato per garantire lo sviluppo ed assicurarsi migliori condizioni di lavoro e di vita.

La prima edizione, sperimentale, dell'iniziativa ha consentito l'erogazione di oltre 6.000 *voucher* impiegando tutto l'importo disponibile nel biennio 2000/2001 (1,9 Meuro finanziati con i fondi della Legge 236/93) ed è attualmente in fase di chiusura dei consuntivi finali.

La seconda edizione della Direttiva ha incrementato la propria dotazione, mediante risorse aggiuntive, fino a 6 Meuro.

Tramite i bandi emanati in relazione alla nuova Direttiva 2002-2003 (Deliberazione della Giunta Regionale. n. 27-5805 del 15/4/02), sono stati attribuiti, ad inizio 2004, 13.646 *voucher* con l'impiego di 5,51 Meuro, concentrati nella provincia di Torino (circa 46%), seguita a larga distanza dalla provincia di Cuneo (circa 16%) e di Alessandria (13%). Per quanto riguarda gli allievi, la distribuzione per genere indica una prevalenza della presenza femminile (57,6%) rispetto a quella maschile (42,4%), diversamente dalla formazione continua aziendale.

PROVINCIA	UTENTI	%
Alessandria	1.760	12,9%
Asti	942	6,9%
Biella	436	3,2%
Cuneo	2.135	15,6%
Novara	1.332	9,8%
Torino	6.324	46,3%
Verbano/Cusio/Ossola	570	4,2%
Vercelli	147	1,1%
Totale Regione Piemonte	13.646	100,0%

Distribuzione per genere	F	M	Totali
Voucher erogati	7.859	5.787	13.646
Distribuzione %	57,6%	42,4%	100%

Finanziato inizialmente con i fondi ex L. 236/93 (art. 9), il *voucher* individuale è diventato nel 2002 uno strumento plurifondo, essendo implementato con le risorse della Legge 53/2000 (art. 6) e con la dotazione della misura E1 del P.O.R. FSE Obiettivo 3, destinata alla promozione delle pari opportunità; risorse, queste ultime, scarsamente impiegate quando l'attuazione dei percorsi formativi è stata lasciata alla sola iniziativa aziendale.

La nuova Direttiva 2004/2005, (Deliberazione della Giunta Regionale. n. 31-12747 del 14/6/04), costituente la terza edizione dell'iniziativa, scontato un consistente ritardo di attivazione dovuto essenzialmente ad un lungo *impasse* nell'approvazione dei Decreti ministeriali di attribuzione delle risorse, ha visto aumentare ulteriormente la dotazione finanziaria del sistema di F.C.I., introducendo inoltre alcuni elementi innovativi da segnalare:

- 1 possibilità di diminuire la quota di compartecipazione dei lavoratori qualora si tratti di soggetti a basso reddito ed in situazione di particolare disagio economico;
- 2 possibilità di accesso al sistema dei *voucher* per i pubblici dipendenti;
- 3 introduzione di una riserva finanziaria (complessivamente circa 460.000 Euro) per azioni di pubblicizzazione del sistema e di accoglienza ed orientamento dei lavoratori;
- 4 rilascio di una specifica attestazione di frequenza a tutti i lavoratori che abbiano partecipato ad un intervento di formazione continua ad iniziativa individuale nell'ottica della certificazione delle competenze.

Per il prossimo esercizio (2006) si prevede di proseguire le attività alimentando il sistema con le risorse del P.O.R. e con le quote attribuite dai recenti decreti ministeriali relativi alla Legge 236/93 ed alla legge 53/00.

Di seguito sono indicate le dimensioni di massima del sistema di formazione continua ad iniziativa individuale, nella sua configurazione attuale.

Tipo	Periodo	Fonte	N. voucher	Importo (Euro)
Voucher individuali per azioni di F.C.	2000/2001	L. 236/93	6.000	1.900.000,00
	2002/2003	L. 236/93	850	350.000,00
		+ L. 53/00	6.500	2.800.000,00
		+ POR mis. E1	6.650	2.850.000,00
		tot. parziale	14.000	6.000.000,00
	2004/2005	L. 236/93	3.200	1.236.000,00
		+ L. 53/00	6.500	2.502.000,00
		+ POR mis. E1	10.300	4.002.000,00
		tot. parziale	20.000	7.740.000,00
	2006 (Previsione attuale)	L. 236/93	4.100	1.600.000,00
+ L. 53/00		3.400	1.313.000,00	
+ POR mis. E1		8.500	3.287.000,00	
	tot. parziale	16.000	6.200.000,00	
	Totale generale		56.000	21.840.000,00

Di seguito si riportano gli *item* di valutazione corrispondenti ai requisiti principali che contraddistinguono la presente Buona Pratica:

Innovatività della buona pratica

Rispetto alle esperienze relative all'utilizzo delle risorse della L. 236/93 e del precedente obiettivo 4 del FSE, che non prevedevano la possibilità di finanziare interventi di formazione proposti autonomamente dai lavoratori, il *voucher* formativo individuale istituito nel 2000 si configura come elemento autonomo e tuttavia strettamente coordinato ed integrativo del sistema complesso ed articolato della Formazione Continua. Insieme alla formazione di iniziativa aziendale ed alla formazione pianificata in concertazione tra le parti sociali, ed unitamente alle politiche di sostegno alla formazione permanente, completa infatti il quadro degli strumenti destinati a favorire l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori e più in generale il conseguimento dell'obiettivo di fondo di un generale aumento delle conoscenze delle persone e delle organizzazioni.

Il sistema di F.C. gestito tramite la modalità del *voucher* si configura come innovativo sotto diversi aspetti:

- la finalità esplicita è quella di promuovere una domanda dei lavoratori autonoma rispetto alle strategie dell'impresa ed ai relativi possibili condizionamenti, e tuttavia legata alla formazione per il lavoro;
- il fondamento delle azioni destinate a sostenere i percorsi individuali risiede nel riconoscere il diritto soggettivo del lavoratore a formarsi secondo quelli che

ritiene siano i propri bisogni, anche in assenza della mediazione aziendale. Si rende possibile in tal modo la distinzione tra le esigenze dell'azienda e quelle del lavoratore senza peraltro escludere che il progetto individuale possa essere condiviso con l'impresa o possa situarsi nell'ambito di una pianificazione formativa concertata con le rappresentanze sindacali;

- la flessibilità del modello offre maggiori opportunità di organizzazione dei tempi di studio e di lavoro, favorendo con ciò l'accesso all'istituto contrattuale del congedo formativo;
- l'attribuzione dell'aiuto personalizzato, in quanto diretto al singolo e tuttavia vincolato ad una scelta di impegno formativo, favorisce la responsabilizzazione del lavoratore rispetto alla propria occupabilità, rendendolo da un lato autonomo nelle scelte e stimolandolo a investire in un proprio percorso/progetto di sviluppo professionale, e dall'altro direttamente partecipe all'investimento formativo attraverso il cofinanziamento con risorse proprie per una quota minima pari al 20% del costo del corso;
- la modalità "a catalogo", adottata anche a garanzia della qualità dell'offerta formativa alla quale i singoli lavoratori potranno attingere, assicura la possibilità di scelta nell'ambito di un elenco, articolato secondo vari criteri ordinatori, dei corsi organizzati dagli Enti di formazione che operano a livello regionale e provinciale. Questo al fine di aiutare il lavoratore a scegliere uno o più interventi formativi adeguati alle proprie esigenze individuali ed allo stesso tempo indirizzati dalla programmazione pubblica verso percorsi formativi di particolare interesse per i fabbisogni professionali del territorio, o comunque di valore "trasversale" rispetto all'insieme del mondo del lavoro.

Nella definizione dell'offerta formativa e di conseguenza nella strutturazione dei cataloghi provinciali, si prevede il coinvolgimento sia delle rappresentanze sindacali sia delle imprese allo scopo di identificare un quadro di fabbisogni definito in sede concertativa affinché risponda alle esigenze dei lavoratori come a quelle espresse dal territorio.

Dal 2002, quando il *voucher* individuale è divenuto uno strumento plurifondo, implementato con le risorse della Legge 53/00 (art. 6) e dalla misura E1 del POR FSE 2000-2006, si è registrato un forte aumento di partecipazione della componente femminile agli interventi di formazione continua, i quali, nei percorsi di iniziativa aziendale, vedevano una ridotta presenza di donne.

Al fine di promuovere la formazione a domanda individuale, la Regione Piemonte ha stipulato un accordo con le parti sociali per promuovere l'istituto contrattuale del congedo formativo dando priorità, nell'accesso ai contributi, ai lavoratori che usufruivano di tale istituto.

Adeguatezza e completezza del quadro logico-progettuale ed attuativo

Rispetto alla valutazione dell'adeguatezza e della completezza del quadro logico progettuale e attuativo del *voucher* formativo individuale si rileva:

- elevato grado di coerenza tra la programmazione e progettazione del *voucher*, da una parte, e quelle del NAP occupazione e Inclusione e della SEO ("promuovere lo sviluppo del capitale umano e l'apprendimento lungo l'arco della vita" in particolare aumentando gli investimenti in risorse umane, da parte sia dei datori di lavoro sia dei singoli) dall'altra;
- elevata pertinenza e adeguatezza dell'intervento rispetto all'obiettivo di considerare centrali le esigenze del singolo lavoratore: il monitoraggio ha evidenziato la partecipazione numerosa e la soddisfazione degli utenti;
- significativa azione di regia regionale con la definizione di regole e di idonei strumenti di gestione, controllo e monitoraggio, tali da assicurare omogeneità ed adeguati livelli di qualità su tutto il territorio regionale tramite l'emanazione di Atti d'indirizzo. Le Province hanno contribuito d'altra parte anch'esse attivamente ad omogeneizzare norme e procedure.

Riproducibilità e trasferibilità

Il *voucher* formativo individuale si configura come riproducibile in contesti analoghi e trasferibile in contesti diversi da quello oggetto della presente analisi. La modalità di erogazione della formazione tramite *voucher* è stata infatti applicata in numerosi campi di attuazione del FSE:

- azioni volte a sostenere lo sviluppo e la promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione;
- azioni di sistema per favorire l'integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro al fine di sostenere gli studenti in età di obbligo formativo;
- interventi per la partecipazione ad attività di alta formazione;
- azioni a favore della partecipazione della popolazione adulta, con particolare attenzione alle donne, ad attività di formazione permanente legate ai nuovi contenuti dell'alfabetizzazione funzionale (es. tecnologie dell'informazione, comunicazione e lingue straniere);
- assegni di ricerca e buoni formativi per la frequenza di master e corsi di specializzazione di alto livello, oltre che per interventi formativi rivolti ai lavoratori atipici al fine di creare profili professionali innovativi.

Inoltre la Regione Piemonte aderisce ad un progetto interregionale denominato "Migliorare la qualità e l'efficacia del sistema dei *Voucher* formativi e di servizio" avente l'obiettivo di confrontare e armonizzare le esperienze delle diverse Regioni e Province Autonome.

Sostenibilità

La continuità delle azioni di formazione continua ad iniziativa individuale sarà garantita sia dalle risorse provenienti dalle leggi nazionali sia da quelle comunitarie in quanto nella prossima programmazione del FSE, 2007-2013, sarà prioritaria l'azione per il miglioramento dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese (art. 3 comma 1 della bozza di Regolamento FSE del 14 luglio 2004).

Mainstreaming

Al fine di rendere il *voucher* a domanda individuale sempre più fruibile e diffuso, la Regione Piemonte opera nell'ambito del progetto interregionale sopra descritto al fine di favorire l'interscambio delle offerte formative fruibili e la semplificazione procedurale del sistema al fine di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la diffusione di tale importante strumento.

È auspicio della Regione Piemonte che il modello testato, dimostratosi efficiente ed efficace, consenta l'adozione di procedure, modalità di lavoro, strumenti analoghi e condivisi, che faciliti la collaborazione tra i diversi soggetti e la loro messa in rete, al fine di amplificare gli effetti positivi e di creare proficue sinergie, a vantaggio dell'utenza e per lo sviluppo socio-economico del territorio. Nell'attuazione del *voucher* la Regione si è impegnata nel coinvolgere i principali attori del territorio (parti sociali e imprese) al fine di rendere il più possibile rispondente alle esigenze e peculiarità della realtà territoriale di riferimento.

Cristina Balboni³

SVILUPPO DI UNA METODOLOGIA PER LO SCAMBIO DI BUONE PRASSI TRA LE PMI: ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Negli ultimi anni il sistema della formazione professionale è ormai unanimemente considerato come una leva fondamentale per lo sviluppo della competitività e dell'occupazione dei sistemi produttivi, soprattutto in contesti caratterizzati da una forte presenza di piccole e medie imprese.

Lo sviluppo delle potenzialità tecnologiche di un sistema produttivo risulta essere, infatti, sempre più dipendente dalle azioni di una molteplicità di attori (istituzioni, imprese, etc.). I percorsi/strumenti per la formazione di nuove professionalità e l'adeguamento dei lavoratori ai mutamenti del sistema di produzione rappresentano un importante strumento per assicurare e promuovere l'integrazione tra le competenze presenti nel sistema e le nuove tecnologie/metodologie finalizzate alla crescita economica e sociale. In questo contesto, il sistema della formazione, in generale, e quello della formazione continua, in particolare, costituisce una variabile strategica per migliorare le opportunità di apprendimento e sostenere il processo di adeguamento al cambiamento tecnologico. Quest'ultimo, se in grado di rispondere adeguatamente alle domande provenienti dal mondo della produzione e anticipare i fabbisogni professionali, può accelerare ed orientare positivamente il processo di sviluppo sociale, organizzativo ed economico.

I cambiamenti intervenuti nelle nuove modalità di produzione, hanno portato a delineare con maggiore chiarezza i contenuti e gli attori del sistema della formazione dove alle istituzioni regionali/locali e agli organismi di formazione professionale, che per lungo tempo sono stati gli unici operatori, si è affiancato, con sempre maggiore protagonismo, il sistema delle imprese.

Il rapporto tra formazione e imprese, richiede di prestare una particolare attenzione alla relazione con il territorio e allo sviluppo di strumenti e metodologie in grado di cogliere pienamente i fabbisogni del mondo della produzione.

³ Direttore Generale Cultura Formazione e Lavoro Regione Emilia-Romagna.

All'interno di tale scenario evolutivo, la formazione continua ha il compito di creare un intreccio ricorrente tra formazione e lavoro delle persone e delle imprese; essa costituisce ormai il baricentro intorno a cui ruotano le problematiche formative di tutti i sistemi industriali avanzati. L'idea chiave che giustifica il carattere continuo della formazione è la necessità di:

- sviluppare le nuove competenze che sono richieste per far fronte al cambiamento tecnico-produttivo e alle trasformazioni socioculturali in corso;
- aggiornare e rinnovare il patrimonio di professionalità esistenti, prevenendo i rischi di una loro obsolescenza;
- favorire percorsi articolati di sviluppo e di mobilità professionale che, nel corso della vita lavorativa, rendano possibile alle singole persone passare da un livello ad un altro, da un campo di specializzazione all'altro, da un'azienda all'altra;
- promuovere il ricongiungimento delle attività di studio delle attività di studio e di lavoro a tutte le età, a partire da quella giovanile, e con particolare attenzione anche alle fasce di età più anziane.

Le linee di intervento previste nel Programma Operativo Regionale fanno riferimento ad una strategia ampia tesa a qualificare il ruolo della formazione continua come strumento di:

- equità tra lavoratori e tra imprese nell'accesso a processi di adattabilità;
- competitività delle imprese, da rafforzare attraverso il sostegno a processi di innovazione tecnologica, organizzativa e di qualificazione del capitale umano della singola impresa;
- sviluppo territoriale e settoriale, da promuovere attraverso interventi di riposizionamento delle filiere produttive, dei distretti, dei sistemi locali della produzione e del lavoro;
- crescita individuale delle competenze, per agevolare percorsi di formazione, di crescita e di mobilità professionale e geografica.

La formazione continua, intesa come strumento di innovazione organizzativa e professionale, dovrà riguardare l'insieme dei soggetti che a vario titolo partecipano ai processi di programmazione, gestione, concertazione e partenariato nell'ambito delle politiche regionali.

Partendo da tali considerazioni, è evidente che organizzare un sistema di formazione continua significa non limitarsi ad "offrire" dall'esterno corsi o opportunità di apprendimento ai lavoratori o alle imprese, ma trasformare dall'interno i loro processi di apprendimento e innovazione, in modo da dare organizzazione alla "domanda" di conoscenze e competenze che matura nel corso dell'esperienza diretta.

In tale direzione, l'obiettivo della Regione Emilia-Romagna è stato quello di mirare alla costruzione di un sistema regionale della formazione continua in grado di conseguire finalità che si sono venute via via specificando e dettagliando nel corso della programmazione 2000-2006, quali:

- fornire al sistema delle imprese un quadro di modelli e strumenti replicabili e trasferibili alle più diverse esigenze determinate dalla struttura e articolare del sistema produttivo ed imprenditoriale della regione;
- associare all'attività formativa l'insieme dei lavoratori, all'interno comunque di un quadro di priorità a favore di determinate categorie "deboli" (ad esempio atipici e *over 45* anni);
- definire un quadro complessivo di intervento pubblico in grado di trovare integrazioni e obiettivi comuni con il sistema della formazione programmata dai fondi interprofessionali.

I progetti realizzati dalla Regione Emilia-Romagna hanno fatto emergere elementi innovativi rispetto a differenti ambiti di intervento:

- modelli di governo e di programmazione del sistema;
- modelli di analisi dei fabbisogni formativi e di classificazione delle figure professionali;
- modelli e metodologie formative;
- ricerche e studi di settore.

Si tratta di interventi di sistema che restituiscono al decisore regionale:

- approfondimenti settoriali (turismo, commercio, edilizia, ecc.) e territoriali;
- analisi del mercato del lavoro (tasso di occupazione e disoccupazione, ecc.);
- indagini su particolari categorie di lavoratori (ad esempio *over 45*);
- fabbisogni emergenti in termini di formazione e aggiornamento dei lavoratori ovvero quali competenze necessitano per una loro adattabilità e occupabilità;
- processi adottati per l'individuazione di profili professionali sia ad integrazione e completamento di indagini nazionali sia come nuovi profili in relazione alle esigenze e alle specificità dei contesti territoriali di riferimento. Quasi sempre i profili professionali individuati sono descritti con riferimento al sistema di competenze e agli standard formativi;
- definizione di UFC minime.

I risultati conseguiti, visti in una ottica di integrazione ed organicità, oltre a favorire una generalizzazione di schemi formativi che possano aumentare il grado di spendibilità della qualificazione conseguita sul mercato del lavoro settoriale e territoriale, recano un significativo contributo allo studio di metodologie, strumenti di analisi e valutazione delle competenze che tengano nella dovuta considerazione le dinamiche specifiche domanda/offerta e della relazione formazione/lavoro. Tali interventi costituiscono senza dubbio, per il sistema regionale della formazione e del lavoro, un punto di riferimento in termini di nuove modalità di programmazione ed erogazione dell'offerta formativa, anche integrata, standard formativi di riferimento che determinino qualifiche e certificazioni delle competenze. L'individuazione di unità di competenze, inoltre, offre agli operatori del settore e della formazione una base dati per l'analisi e la produzione di Unità Formative Capita-

lizzabili e quindi la strutturazione di percorsi formativi (formali e non formali) ad hoc sulla base delle effettive esigenze degli utenti.

Ai fini programmatori, dunque, la rilevanza dei progetti regionali risiede nella possibilità di mettere a sistema iniziative (buone pratiche) che possano fungere da punto di riferimento per il controllo ed il governo di interventi nella filiera della formazione continua.

Gli approcci utilizzati sono variegati e differenziati per contenuto e ambiti di applicazione, e hanno considerato tecniche e strumenti dell'indagine quantitativa e qualitativa. Tali approcci se da un lato si pongono come complementari a modelli e metodologie già presenti nel sistema, dall'altro lato costituiscono degli elementi di "novità" rispetto allo studio e alla definizione di strumenti di analisi e valutazione delle competenze (in alcuni casi condotti attraverso un coinvolgimento attivo dei lavoratori); modalità di definizione di profili professionali e standard minimi di competenze che originano e determinano qualifiche e certificazione delle competenze; individuazione di UFC per la progettazione di percorsi formativi; strategie e modalità di inserimento di neo-assunti; modalità di apprendimento differenti dalla tradizionale aula, ecc.

Nello specifico, gli interventi analizzati adottano e sviluppano approcci metodologici per:

- progettare iniziative di formazione continua a domanda individuale, fruibile cioè attraverso l'offerta a "catalogo";
- definire un modello di *Open Learning* che integri la FAD, l'aula e l'autoapprendimento;
- sostenere lo sviluppo dei sistemi locali di competenze;
- migliorare le conoscenze strutturali e congiunturali di alcuni settori presi a riferimento per la realizzazione degli interventi (edilizia, calzature, agricoltura, turismo e tempo libero, servizi multimediali, commercio, agenzie viaggi, etc.);
- realizzare una mappa di profili professionali e relative competenze nei settori considerati;
- individuare *standard* professionali che possono essere assunti come riferimento per la progettazione e realizzazione di interventi formativi;
- definire criteri formativi che consentano il raggiungimento degli standard professionali individuati;
- elaborare possibili criteri di progettazione formativa in relazione agli standard professionali e formativi individuati;
- progettare modalità di realizzazione di piani formativi aziendali ed interaziendali, nonché modalità di inserimento di neo-assunti e di trasferimento delle conoscenze;
- elaborare modelli di simulazione d'impresa.

La natura degli interventi realizzati, la “novità” (a livello regionale e, a volte, anche nazionale) delle tematiche affrontate, l’impostazione metodologica adottata alla base dei diversi interventi, l’integrazione metodologica di strumenti analitico-concettuali, offrono numerosi e diversi contributi al sistema regionale della formazione continua.

I principali esiti prodotti per ambiti, per i quali si rinvia alle singole schede di analisi, possono essere così sintetizzati:

Modelli di governo e programmazione

- Sistema regionale delle qualifiche. Si tratta del disegno generale di impianto le cui innovazioni profonde riguardano sia il sistema dell’Istruzione (L. 53/03) che il mercato del lavoro (L. 30/03 e DLgs 276/03);
- Standard descrittivi delle qualifiche;
- Qualifiche costitutive del Repertorio regionale descritte secondo gli standard descrittivi previsti dal sistema.

Modelli di analisi dei fabbisogni formativi e classificazione delle figure professionali

- Analisi organizzative/settoriale (edilizia, commercio, turismo, calzature, agricoltura, cultura e tempo libero, servizi);
- Mappatura di fabbisogni formativi a completamento di indagini nazionali;
- Mappatura di fabbisogni formativi in relazione delle nuovi assetti organizzativi e produttivi;
- Mappatura e sistematizzazione di profili professionali nei settori Calzaturiero, Edilizia, Turismo, Cultura e tempo libero, etc.
- Strumenti e approcci per l’analisi del lavoro e la individuazione del fabbisogno formativo;
- Strumenti e approcci per la individuazione e la descrizione delle figure professionali.

Modelli e metodologie formative

- *Standard* formativi e di competenze
 - repertorio di UFC (articolate per settori);
 - banca dati di UFC;
 - standard minimi di competenza;
 - metodologie per la strutturazione (Format) di Unità Formative;
 - modalità di costruzione di tracciati formativi;
 - erogazione di percorsi formativi attraverso laboratori sperimentali;
 - metodologie per l’implementazione di tracciati formativi personalizzabili e modulari.
- Modelli e metodologie di erogazione della formazione
 - strumenti e approcci per definire e implementare modelli di *Open Learning* (integrando la FAD con l’autoapprendimento e la formazione d’aula);

- metodologie per l'aggiornamento e la produzione di materiali FAD;
- approcci per la definizione di sistemi di consulenza specialistica a distanza per piccole e media imprese (*benchmarking* della consulenza);
- approcci per lo sviluppo di modelli di Simulaimpresa.
- Modelli formativi
 - strumenti e approcci per il trasferimento di conoscenze e competenze ai neo-assunti;
 - modelli per la elaborazione di piani formativi aziendali ed interaziendali;
 - metodologie per lo sviluppo di sistemi locali delle competenze.

Ricerche e studi

- Ricognizione e analisi delle problematiche relative ai lavoratori "over 45".

Alessandra Tomai⁴

LE POLITICHE PER L'ADATTABILITÀ DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE: ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Quella che presento è una sperimentazione avviata di recente che focalizza l'attenzione sul tema del *lifelong learning*. Nella formazione individuale, infatti, i vari dispositivi quali il *voucher* e la carta di credito formativa perseguono l'obiettivo di stimolare gli individui a proseguire la propria formazione lungo tutto l'arco della vita. È pertanto necessario sollecitare la consapevolezza dei lavoratori a considerare la formazione come strumento di crescita personale attraverso cui si promuove lo sviluppo economico e sociale di un territorio. L'altro principio generale alla base di questi dispositivi è costituito dal fatto che essi recano con sé il valore aggiunto di sostenere intese e reti tra i soggetti pubblici e privati responsabili della gestione degli strumenti di formazione.

L'azione che presento è un'azione di sistema congiunta tra Ministero del Lavoro e Regioni.

La Regione Toscana, che per prima ha promosso l'idea, è divenuta capofila di un progetto interregionale che ad oggi coinvolge Umbria e Piemonte (ma che prevede espressamente il coinvolgimento di tutte le Regioni e le Province Autonome) per sperimentare la carta di credito formativo individuale (CCFI). La sperimentazione, l'erogazione del dispositivo e l'azione sulle persone sono gestite direttamente dalle Regioni mentre il Ministero del Lavoro affianca un'azione di sistema finanziata dal PON Ob.3. È previsto un Comitato di pilotaggio che vede la partecipazione delle Regioni e del Ministero all'interno del quale vengono prese le necessarie decisioni e soprattutto viene monitorato costantemente l'evolversi dell'azione. Il protocollo d'intesa con la Regione Toscana è già stato stipulato ed è stato diffuso presso tutte le Regioni e Province Autonome nell'intento di sollecitare il loro interesse e la futura adesione a questa iniziativa. Contemporaneamente è in corso di pubblicazione il bando attraverso il quale sarà individuato il soggetto affidatario di molteplici attività, sempre

⁴ Dirigente Divisione VII Attività di Coordinamento del Fondo Sociale Europeo Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - DG per le politiche per l'orientamento e la formazione.

comunque nell'ambito delle decisioni e degli *input* che proverranno dal Comitato congiunto.

Almeno inizialmente si è deciso di intervenire su quella fascia di popolazione che non è prioritariamente coinvolta in progetti di domanda formativa individuale e quindi su coloro che non hanno già un proprio progetto formativo e che sono più carenti di motivazioni. A tali soggetti viene attribuita una certa quantità di denaro, depositata presso un ufficio postale o un istituto bancario convenzionato, che viene prelevata per singole quote per partecipare ad attività formative; il beneficiario è coadiuvato nella scelta da un orientatore/*tutor* all'interno del sistema dei SPI. Inizialmente il progetto si rivolge ai disoccupati e ai titolari di contratti atipici ma l'obiettivo è di estendere l'iniziativa a una platea sempre più ampia di soggetti; altro obiettivo è quello di assicurare la certificazione delle competenze acquisite. L'importo della carta è di 3.000 euro da spendere in due anni mentre gli strumenti di supporto sono costituiti dalla rete dei SPI e dalla figura del *tutor*/orientatore.

Naturalmente l'azione di sistema del Ministero del Lavoro dovrà possedere tutte le caratteristiche di flessibilità necessarie per adattarsi all'evoluzione di questa sperimentazione. È prevista un'attività di monitoraggio e valutazione che sarà svolta *in loco* da apposite *task-force* e che dovrà necessariamente essere integrata con l'esperienza già acquisita in questo campo, sia a livello di CPI che di politiche pubbliche cofinanziate e non.

Altra azione importante che dovrà essere sviluppata è quella diretta alla creazione di un supporto a favore degli orientatori/*tutor* affinché questi dispongano degli strumenti necessari per svolgere al meglio il proprio ruolo.

In questo quadro, sono molto importanti gli incontri e gli scambi internazionali su metodologie, strumenti e modalità di attuazione. Le carte di credito formativo sono infatti già note in alcuni Paesi europei per cui è indispensabile creare una rete di informazioni e di scambi per conoscere in anticipo quali possono essere i punti di forza e di debolezza e per risolvere gli eventuali problemi che insorgono avvalendosi dell'esperienza di chi li ha già affrontati. L'obiettivo è di creare un modello che, sia pur con le specificità che ogni Regione e Provincia autonoma ovviamente presenta, possa caratterizzarsi come un sistema e consentire la trasferibilità delle esperienze.

Per quanto concerne l'attività di monitoraggio e valutazione è stata decisa la creazione di un *software* dedicato (da realizzarsi in collaborazione con i CPI) compatibile con i sistemi esistenti; relativamente al supporto qualificato agli orientatori/*tutor* la modalità prevista è quella delle comunità di pratica; vi sono poi attività a sostegno dello scambio di esperienze tra Amministrazioni (incontri, forum e comunità tematiche) in modo da evitare duplicazioni di lavoro.

La modellizzazione e individuazione delle condizioni di trasferibilità verrà effettuata attraverso l'analisi di caso e pertanto su esperienze concrete ed effettive

che ci porteranno a individuare i punti di forza, di debolezza e le condizioni di successo di queste sperimentazioni; in ultimo, vi è la valutazione degli esiti formativi e occupazionali.

Uno dei fattori più importanti è costituito dalla rete fra i soggetti coinvolti: le Regioni, le Province Autonome, le Province (per la loro attività capillare sul territorio), la rete dei CPI, il beneficiario della carta (che dovrà essere gradualmente responsabilizzato nella sua scelta e nella scrittura del suo piano formativo individuale), gli orientatori/*tutor*.

Da un'analisi effettuata è emerso che le principali differenze tra *voucher* e carta di credito formativo individuale sono costituite anzitutto dal fatto che il sistema del *voucher* è strettamente collegato al sistema dell'offerta formativa accreditata e quindi al sistema dei cataloghi mentre con la CCFI, stando a ciò che le Regioni ci hanno prospettato, si vorrebbe agire anche sul sistema formale e informale individuato a partire dalle esigenze del beneficiario. Nella carta di credito formativo individuale un aspetto rilevante è costituito dai supporti, ovvero dalla necessità di assistere il soggetto nelle varie tappe. Altra differenza è che la carta di credito formativo non si ferma all'acquisizione della competenza relativa al singolo corso ma accompagna l'individuo per un periodo più lungo. Per quanto concerne le attività e spese ammesse, in questa prima fase della sperimentazione, si pensa all'intervento formativo ma anche ad attività di *coaching*, materiali didattici e supporti multimediali.

Il tema dell'adattabilità costituirà un punto centrale della futura programmazione. Per quanto concerne la valorizzazione delle buone pratiche, sarà necessario lavorare concretamente per la loro trasferibilità. Per quanto riguarda la formazione continua nella P.A. molto importante sarà la previsione di periodi di tirocinio formativo per i funzionari pubblici in amministrazioni più evolute. Per quanto concerne il diritto alla formazione delle persone, vi è massima attenzione e ancor più ve ne sarà nel futuro, nella convinzione che il FSE debba prendere in considerazione non soltanto i problemi della persona in quanto lavoratore ma anche le esigenze della persona in quanto individuo.

Relativamente alla corresponsabilità, ritengo che si tratti di un principio già acquisito anche se riconosco la necessità di un maggiore impegno da parte di tutti per metterla concretamente in pratica. Ricordo a al proposito che, in fase di riprogrammazione, sia in Ob. 3 che in Ob.1, è stata introdotta in tutti i documenti di programmazione l'esigenza di incrementare il dialogo istituzionale, anche con il partenariato economico e sociale, in particolare sul tema della formazione continua, collegando la tematica dei fondi interprofessionali con quella dei fondi gestiti dalle Regioni.

Da sottolineare poi che alla formazione continua sono dedicate risorse nazionali importanti (leggi n. 236 e n. 53); pertanto, vi sono gli strumenti adeguati per operare.

Ricordo infine che è in fase di sperimentazione da parte delle Regioni, insieme col Ministero del Lavoro, l'apprendistato nell'alta formazione. L'obiettivo ultimo è pertanto non solo quello di incrementare la capacità formativa delle imprese, promuovendo la presenza di un formatore aziendale ma anche di collegare il mondo dell'impresa a quello dell'università e delle ricerche in considerazione della grande importanza per le imprese di investire maggiormente in innovazione e sviluppo tecnologico al fine di rafforzare la propria adattabilità e capacità di prevenire e affrontare i cambiamenti.

Giulia Tavernese⁵

LE POLITICHE PER L'ADATTABILITÀ DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE: RISULTATI DEL WORKSHOP

Il *workshop* è stato coordinato da B.Scazzocchio (Confindustria) e sono intervenuti per presentare le buone prassi F. Viano (Regione Piemonte), C.Balboni (Regione Emilia Romagna), A. Tomai (Ministero del Lavoro).

Nell'introduzione le esperienze presentate sono state collocate nel contesto del dibattito attuale sulla formazione continua, evidenziando di questa ultima, l'evoluzione, ma anche le carenze, nonché le opportunità di riflessione sulla corresponsabilità degli attori e sulla necessità, nella futura programmazione, di evitare duplicazioni o sovrapposizioni con i Fondi interprofessionali.

Non descriverò in dettaglio le tre buone pratiche, ma enuncierò alcuni elementi interessanti, non tanto per avvalorarne la riproducibilità, piuttosto perché utili ad una riflessione sull'adattabilità e sulla *lifelong learning*, entrambe di fatto oggetto del *workshop*.

Il sistema dei *voucher* formativi nella regione Piemonte, è stato presentato come buona pratica in materia di formazione professionale concertata con le parti sociali sia a livello regionale che provinciale, nella logica del decentramento della *governance*.

Un sistema di programmazione che ha dato rilevanti risultati in termini di numero di partecipanti alla formazione, e che presenta alcuni caratteri d'interesse generale che ne connotano la qualità in termini d'innovatività d'erogazione della formazione:

- la possibilità per il lavoratore di scegliere, secondo i propri bisogni a fronte di un'offerta organizzata;
- la corresponsabilità di scelta ed economica, che rafforza la partecipazione alla formazione;
- la definizione di un'offerta formativa concertata con le parti sociali a molteplici livelli;

⁵ C.I.S.L.

- un utilizzo di finanziamenti provenienti da più fonti, in un quadro di programmazione politica coerente, che rende evidente, attraverso i risultati ottenuti, la pertinenza delle scelte e l'adeguatezza di risposta alle esigenze formative espresse dai destinatari finali e dagli attori sociali coinvolti.

La Buona pratica presentata dalla regione Emilia Romagna è “un modello sperimentale per i piani di formazione continua”. Essa è stata presentata illustrando alcuni elementi della programmazione regionale.

L'Emilia Romagna ha modificato nel 2003 il quadro normativo della formazione professionale con il duplice obiettivo di elevare l'istruzione e formazione di tutti i giovani fino a 18 anni e di favorire la formazione lungo tutto l'arco della vita.

La regione in attesa che si concertino accordi quadro ed intese programmatiche con le forze sociali a livello nazionale, ricerca accordi a livello regionale per evitare sovrapposizioni tra diverse fonti di finanziamento. Con l'avvento dei fondi interprofessionali, la programmazione è stata riposizionata per favorire l'accesso alle fasce di lavoratori più deboli, alle donne e per agevolare l'integrazione con i fondi interprofessionali.

La buona pratica presentata è finalizzata, in un contesto di PMI quale quell'emiliano, a:

- mettere a punto una metodologia per realizzare piani formativi aziendali ed interaziendali;
- costruire un repertorio di metodi e strumenti per il radicamento delle formazioni on the job;
- definire un sistema di valutazione della formazione in azienda;
- in sintesi, mettere in grado, attraverso strumenti di supporto, le PMI ed i promotori di formazione (manager, tecnici, parti sociali) di individuare il fabbisogno di competenze e formulare piani formativi rispondenti a tale fabbisogno.

La terza prassi proposta è stata la sperimentazione, di recente avviata dal Ministero del Lavoro (Progetto Interregionale con la Toscana, proposto alle altre regioni), sulla “Carta di credito formativa “. Il progetto presenta elementi d'interesse generale in quanto si rivolge a soggetti che non sono abitualmente coinvolti in percorsi formativi, ad una utenza che non ha un proprio progetto formativo, né motivazioni che la indirizzino in tal senso.

Si distingue dal *voucher* per una maggiore consistenza economica, per la possibilità di disporre in un periodo di tempo maggiore ed in maniera ricorrente, per l'accesso guidato attraverso tutor appositamente istruiti all'interno dei SPI, che dovrebbero strutturare per i soggetti, spontaneamente non interessati alla formazione, un cammino di coinvolgimento e creazione d'interesse.

Oltre alle buone prassi presentate, la seconda fase del dibattito ha trattato argomenti rilevanti per la futura programmazione in materia d'adattabilità.

È stato posto il tema del raccordo tra l'innovazione organizzativa, la consulenza e la formazione in impresa. Sono state rammentate alcune buone pratiche presenti in Adapt, non ancora riprese nella programmazione.

Si è sottolineato che serve attrezzare le aziende con formatori anche per supportare i fondi interprofessionali e riprendere le esperienze di buone pratiche, portate avanti anche dall' Isfol, finalizzate a rafforzare la formazione continua nel Mezzogiorno d'Italia.

Si è anche discusso il tema della formazione continua all'interno della Pubblica Amministrazione. Nella PA, in cui per contratto collettivo di lavoro e per direttive dell'amministrazione dovrebbero essere avviati processi formativi significativi ed opportuni Piani aziendali, non si riscontra una adeguata attività.

Sarebbe opportuno:

- promuovere nell'ambito degli EELL, piani formativi ad un livello intercomunale per favorire i piccoli comuni;
- sperimentare un sistema di *voucher* da offrire alla PA, per fare fronte al problema di obsolescenza delle competenze.

Un ulteriore, ma non secondario ambito di discussione, ha evidenziato la necessità di raccordo tra le politiche pubbliche, in primo piano quelle economiche che devono indirizzare i settori. La programmazione della formazione e gli strumenti per la formazione devono essere infatti serventi rispetto alle politiche per lo sviluppo e la crescita economica, altrimenti si continua ad avere un rilevante incremento della formazione senza una crescita di competitività.

Il problema ha naturalmente un respiro più ampio anche a livello comunitario laddove riguarda le esigenze di raccordo tra la strategia di Lisbona, la strategia per l'occupazione e quella economica dell'Unione.

Altri temi di discussione del *workshop* hanno riguardato:

- le pratiche di raccordo tra programmazione economica e formativa;
- le pratiche di sviluppo dei servizi per favorire l'accesso ai processi formativi da parte delle imprese;
- i meccanismi di sostegno al diritto individuale alla formazione;
- la necessità di raccordo e corresponsabilità tra i differenti attori pubblici e tra gli attori pubblici e quelli privati.

Si è infine evidenziato come il *lifelong learning*, la messa a punto di un sistema che eroghi organicamente formazione, passi anche attraverso processi che attengono alla definizione in senso federale del paese. Essa richiede il raccordo tra regioni e tra sistema delle regioni e fondi interprofessionali. Ciò implica l'attivazione di una diffusa concertazione. Lo scopo degli attori deve essere superare la sperimentazione ed arrivare ad un sistema che sia a regime.

Proprio per questa ragione, nei mesi a venire, in funzione della prossima programmazione sarà necessario un rafforzamento del dialogo interistituzionale ed ovviamente tra istituzioni, sistema delle regioni e parti sociali, teso a rafforzare i processi di concertazione.

*Le politiche per favorire l'accesso
al mondo del lavoro*

moderatore

Jader Canè

interventi

Renzo Ruffini

Remo Rimotti

Diana Gilli

rapporteur

Lea Battistoni

Jader Canè⁶

LE POLITICHE PER FAVORIRE L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO: INTRODUZIONE AL WORKSHOP

Il Dr. Jader Canè introduce i lavori del *workshop* “Le politiche per favorire l’accesso al mondo del lavoro”.

Considera che molto è stato fatto per fronteggiare le più recenti sfide europee ma molto resta ancora da fare soprattutto in tema di implementazione di sistemi nazionali che facilitino l’accesso al mercato del lavoro a fasce sempre più ampie di popolazione attraverso una diffusione capillare dell’informazione anche grazie all’uso delle nuove tecnologie, attivando processi di mobilità sull’intero territorio nazionale.

Proprio in questa direzione vanno interventi quali la Borsa lavoro che, nel momento in cui sarà implementata in un numero considerevole di Regioni italiane, costituirà un potente strumento che faciliterà l’accesso al mercato del lavoro a fasce di popolazione sempre più ampie e rafforzerà ulteriormente anche i Servizi per l’Impiego territoriali che hanno vissuto una fase di grande sviluppo nel corso della passata programmazione.

Ricorda che la Borsa del lavoro è oramai una realtà in almeno due regioni italiane e gran parte del suo successo è da attribuirsi alle sue modalità di funzionamento che permettono a chi cerca lavoro, lavoratori, disoccupati e prima occupazione - di immettere i dati personali e le esperienze professionali via web in maniera diretta o attraverso l’intervento di operatori pubblici o privati accreditati.

Anche dal lato dell’offerta aziendale, la procedura è identica: previa identificazione, si immettono nella banca dati i dati identificativi e gli estremi della richiesta di personale (profilo professionale ricercato, condizioni lavorative offerte, durata della ricerca, ecc).

⁶ Commissione Europea DG Occupazione.

La Lombardia è stata la prima Regione a pubblicare un sito destinato all'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Ottimi i dati del traffico: in un anno di attività il portale lombardo è stato visitato da circa 500 mila utenti, con una media di 1.500 accessi al giorno.

Informa che dopo la Lombardia altre due Regioni, Piemonte e Liguria, hanno realizzato i siti web previsti dalla legge Biagi: Borsa lavoro Piemonte e lo lavoro Liguria mentre è ancora in ritardo la situazione nel Sud.

Considera che, in relazione alla diminuzione dei fondi comunitari previsti nella nuova programmazione, occorre fare una riflessione attenta su modalità alternative di finanziamento che sostengano e potenzino i risultati già conseguiti.

Renzo Ruffini⁷

IL PROGETTO BORSA LAVORO LOMBARDIA

Uno dei risultati attesi ed attualmente in corso di realizzazione di questa programmazione è la Borsa nazionale continua del lavoro, un sistema virtuale di incontro domanda-offerta, che ha trovato attenzione e investimenti nel QCS 2000-2006 e nei POR regionali. La Borsa lavoro della Lombardia è una rete costituita dai nodi provinciali, collegata al sistema delle autonomie locali, in particolare dei Centri per l'Impiego, e realizza un insieme di servizi personalizzati che favoriscono l'accesso al mercato del lavoro. Sul sito www.lombardia.net è possibile verificare quanto è stato già realizzato.

La Borsa lavoro Lombardia ha stipulato accordi sia con le Regioni Puglia, Calabria, Campania e Lazio, sia con CISL, UIL, Apilombardia, Federlombardia, CNA, Confartigianato, Confcooperative, ANCI, Co-nord, Direzione scolastica regionale, Associazioni scuole paritarie, AIDP, AMNIC e Associazioni sportive che prevedono la condivisione di un modello di servizi per il lavoro incentrato sulla persona e sull'integrazione tra gli attori pubblici e privati, nonché la valorizzazione e la condivisione di sistemi, strumenti e iniziative, al fine di ottimizzare gli investimenti e creare strumenti idonei a sviluppare la rete di servizi per il lavoro.

Il portale Borsa lavoro Lombardia integra i servizi di lavoro, formazione e istruzione e realizza sinergie sia verticali che trasversali. Sono disponibili alcune banche dati, guide tematiche e informazioni sulle opportunità formative; un osservatorio statistico e normativo offre servizi alle imprese e ai cittadini indicando come muoversi nell'ambito del mercato del lavoro; un *magazine on line* fornisce notizie e servizi redazionali anche a pagamento; attraverso un sistema di *community* è possibile, poi, porre domande su vari temi.

È prevista, inoltre, l'integrazione con la rete dei servizi territoriali ed è stato creato un portale multiaccesso, un *call-center* ed è stata coinvolta una serie di operatori privati tra cui Televideo e Mediavideo. A dieci mesi dall'avvio, gli utenti

⁷ Direttore Generale Assessorato Formazione Professionale Regione Lombardia.

sono 35 mila, 1.569 le aziende collegate con il sistema, 102 gli operatori privati. Sono mediamente 140 mila le visite mensili, il 30% delle quali extra regionali, ciò a conferma della necessità dell'avvio della Borsa nazionale del lavoro.

La Regione Lombardia opera, dunque, su due versanti: integrando i servizi di Borsa lavoro Lombardia con tutte le politiche regionali, e garantendo la qualità dei servizi e un mercato del lavoro aperto, trasparente, libero, che offra opportunità per tutti.

Il sistema, cofinanziato dal Ministero del Lavoro, dalla Comunità Europea e dalla Regione Lombardia per l'11%, è costato 20 milioni di euro; mentre il sistema di collegamento del nodo regionale con quelli provinciali, è stato interamente finanziato dal Ministero delle Infrastrutture per altri 20 milioni di euro.

Il sistema è già operativo e sono state stabilite collaborazioni con alcune Regioni del Meridione; esso può aprirsi, inoltre, verso il sistema europeo e i Paesi dell'Unione. Alcune esperienze significative sono state sviluppate, ad esempio, con la Moldavia nell'ambito della mobilità geografica assistita, per cui si raccolgono i *curricula* di lavoratori locali, che sono messi in contatto a distanza con aziende italiane che offrono lavoro, al fine di individuare possibilità di gradimento in linea con la legge Bossi-Fini.

L'integrazione con gli operatori privati avverrà di diritto quando le Regioni avranno dato attuazione all'accreditamento del proprio sistema. Le Regioni Emilia-Romagna e Lombardia hanno presentato leggi a tal proposito e si auspica siano approvate entro questa legislatura. Sottolinea, inoltre, che i principali operatori del mercato del lavoro in Lombardia sono impegnati con la Regione e le Province nella realizzazione della Banca lavoro.

Punti di ingresso nella Banca dati lavoro sono stati creati presso comuni, università, sindacati, datori di lavoro che hanno messo a disposizione uffici o sezioni.

È evidente la complessità del progetto, che vede tutte le Regioni collaborare per realizzare l'interoperabilità dei nodi e lo scambio di informazioni. Evidenzia, inoltre, l'esistenza di protocolli stilati con alcune realtà che hanno chiesto di collaborare in modo più diretto prendendo come modello la Banca della Lombardia. Ritiene, inoltre, che la Banca della Lombardia non sia ancora del tutto sufficiente a rispondere alle richieste degli operatori delle aziende locali che richiedono per ambiti innovativi, nuove professionalità anche provenienti da paesi europei. Porta ad esempio il settore delle nanotecnologie e la riconversione dell'area di Arese, dove si sta realizzando un sistema di mobilità sostenibile basato sull'idrogeno, che è uno degli aspetti fondamentali del nuovo mercato del lavoro dei prossimi vent'anni.

Un mercato del lavoro, costituito dal Centro Nazionale delle Ricerche, dal Politecnico, dal sistema di relazioni con Università californiane e giapponesi, che per essere attrattivo deve essere completamente innovativo e sostenuto dal sistema Italia, senza il quale non ci si può confrontare con realtà di tale livello.

È compito delle Regioni, Province e Governo valutare come mantenere gli standard, ricorda inoltre l'esistenza di servizi pubblici e privati, e nel caso di quelli privati la remunerazione del servizio da parte delle aziende. Un sistema virtuoso, che elevi gli standard di servizi privati per il soddisfacimento delle esigenze delle aziende, costituisce una linea che va perseguita. Sostiene sia altresì necessario intercettare il business del lavoro, interpretarlo e governarlo dal settore pubblico secondo le migliori regole deontologiche di politica del lavoro.

Sottolinea, infine, l'importanza di mantenere uno standard elevato del sistema di servizi al lavoro all'interno del sistema Paese sostenendolo finanziariamente e auspica che la contribuzione comunitaria consenta di migliorarlo e sorregga lo sviluppo e l'innovazione. Il livello qualitativo raggiunto necessita, infatti, di un adeguato sostegno finanziario che non provenga soltanto dal fondo autonomo per la formazione.

Remo Rimotti⁸

GLI INTERVENTI IN TEMA DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA TRAMITE LO STRUMENTO DELLA SOVVENZIONE GLOBALE

Il progetto di Borsa continua del lavoro della Regione Liguria www.borsalavoroliguria.it, è stato realizzato nell'ambito di un progetto di *E-government* con le Regioni Piemonte e Val d'Aosta. Riguarda anche la realizzazione del SIL regionale ed è costato ad oggi 2 milioni e 40 mila euro.

Ricordo che la Liguria è tra le Regioni che hanno chiesto il collegamento alla Borsa continua del lavoro nazionale. Nella Regione, che conta 1 milione e 600 mila abitanti, il tasso di disoccupazione, secondo l'ultima rilevazione trimestrale dell'ISTAT, ha raggiunto il 4,3% mentre resta un aspetto problematico il tasso di attività, a causa dell'elevato numero di anziani. Circa 40 sono le agenzie per il lavoro autorizzate a livello nazionale e 14 i centri per l'impiego.

Le politiche locali di sviluppo dei servizi per il lavoro sono un valore aggiunto in termini di crescita della coesione sociale. Al fine di realizzare gli obiettivi della piena occupazione, della qualità e della coesione sociale si vuole attuare una rete integrata di strutture che consenta l'incontro tra la domanda e l'offerta. Si tratta di intercettare le dinamiche del territorio e di coniugare le opportunità con le disponibilità reali. Il progetto della Borsa continua è ritenuto apicale rispetto al percorso seguito in questi anni, in attuazione del Decreto Legislativo n.297/02. Gli *standard* regionali, infatti, prevedono la presa in carico dell'utente, la stesura di un patto per la ricerca attiva del lavoro e l'offerta del catalogo delle opportunità occupazionali.

Tra le azioni di accompagnamento si annoverano i servizi per le imprese, la formazione degli operatori, la comunicazione e i sistemi informativi. Dal punto di vista strategico, rispetto al precedente SIL, che era caratterizzato da una logica prevalentemente gestionale, la Borsa continua è uno strumento articolato ed

⁸ Dirigente Dipartimento Formazione Istruzione Lavoro Cultura e Sport Servizio Attività Formative del Lavoro Regione Liguria.

innovativo che non si limita all'inserimento di dati in Internet per favorire l'incontro domanda/offerta, ma è una sfida all'utilizzo di queste tecnologie con fantasia e creatività al fine di offrire servizi innovativi ai cittadini in cerca di lavoro.

In questa logica il progetto della Regione Liguria prevede anche la realizzazione di un sistema informativo interno del lavoro, avvalendosi dei dati in possesso dei centri per l'impiego, da inserire nella più vasta architettura in collegamento con la Borsa continua. Il patrimonio informativo locale di ciascuna regione e un sistema informativo collegato con il livello nazionale dovrebbero essere messi in comunicazione con le altre realtà presenti nel territorio e in grado di creare una sinergia tra i campi della formazione e del lavoro.

La prima fase del progetto esecutivo per la realizzazione della Borsa continua regionale ligure ha riguardato la mobilità nella PA: dal 1° gennaio 2005 la Regione Liguria dispone di un sistema di avviamento nella PA, tutti i centri per l'impiego sono collegati in rete e l'avviamento avviene su scala regionale. È in fase di realizzazione, inoltre, l'integrazione del SIL e della Borsa, mentre l'integrazione con le banche dati regionali sarà realizzata entro il prossimo mese di luglio. Sono previsti, poi, sistemi di verifica degli accessi, delle posizioni inserite e dei risultati ottenuti. Il sistema della Regione Liguria prevede autenticazioni deboli per i cittadini ed estremamente forti per le imprese, mentre ogni Provincia ha la possibilità di definire il proprio modello organizzativo dei servizi. La Borsa viene alimentata dai centri per l'impiego collegati in rete, i quali provvedono alla cancellazione dei *curricula* quando non è più necessario mantenerli nella banca dati, mentre, per quanto riguarda le imprese, il numero di offerte che giunge via Internet è decisamente minoritario.

Con la formalizzazione del collegamento con la Borsa nazionale, alle aziende con almeno due dipendenti sarà inviata una tessera di accesso alla Borsa continua, che farà certamente aumentare il numero delle offerte provenienti da Internet. Gli annunci delle imprese superano i 300 a settimana, ma si riferiscono ad almeno il doppio delle posizioni.

Il progetto prevede il collegamento tra le agenzie interinali, dalle quali attualmente giungono circa 500 offerte di lavoro la settimana. La Regione Liguria ha predisposto, infine, un disegno di legge relativo sia all'autorizzazione che all'accreditamento. Nonostante sia stata realizzata una prima campagna di comunicazione, le imprese incontrano ancora difficoltà nell'utilizzare questo strumento, è stato quindi predisposto un piano di comunicazione, che prevede l'invio di codici che consentono l'inserimento diretto.

Ciò che verrà realizzato sul territorio, passerà anche attraverso i rapporti con le parti sociali e dovrà tenere conto dei soggetti che si occupano dell'intermediazione.

Diana Gilli⁹

LE POLITICHE PER FAVORIRE L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO

A partire dalla seconda metà degli anni '90 fino alla più recente riforma del mercato del lavoro i processi di governo del mercato del lavoro italiano e della sua organizzazione hanno subito profonde trasformazioni: da una parte si è assistito ad un mutamento delle regole che presiedono al funzionamento di tale mercato, allo scopo di dargli maggiore efficienza, trasparenza e flessibilità; dall'altra vi è stato un incremento della gamma degli strumenti di politica attiva del lavoro. Inoltre, la riforma del collocamento ha esercitato un forte stimolo a mutare le modalità di erogazione dei servizi, la loro configurazione ed i loro obiettivi; in particolare, gli interventi di apertura del mercato dell'intermediazione hanno comportato un profondo mutamento dei ruoli di tutti i soggetti ed un ridisegno complessivo del sistema. Soffermandoci, in particolare, sullo sviluppo delle politiche attive orientate a promuovere l'accesso al lavoro da parte di categorie di soggetti che presentano maggiori difficoltà di inserimento, molta parte delle azioni ha visto come centrale il ruolo dei Servizi per l'impiego, inquadrato prevalentemente - ma non esclusivamente- sul versante del miglioramento dell'*occupabilità* degli individui.

La strategia dell'*occupabilità*, infatti, mira ad incidere sui problemi della disoccupazione giovanile, femminile, di categorie a rischio di esclusione sociale e di lungo periodo mediante politiche di tipo preventivo, che poggiano su un intervento precoce a livello individuale e puntano sull'integrazione effettiva e rapida dei disoccupati nel mercato del lavoro. In quest'ottica i Servizi per l'impiego operano attraverso la predisposizione personalizzata di percorsi che vanno dai colloqui di orientamento, al bilancio delle competenze, ai progetti brevi di formazione, all'organizzazione di esperienze di lavoro e formazione presso aziende. In tutti questi casi, la personalizzazione degli interventi è uno dei fattori-chiave perché l'accesso al lavoro sia un successo.

Si tratta di percorsi che devono essere calibrati sia nel loro itinerario, sia nell'intensità delle azioni.

9 Dirigente Area Mercato del Lavoro ISFOL.

È necessario che sia funzionante una rete di servizi evoluti, capillare, ben integrata. Infatti, il successo degli interventi per l'inserimento al lavoro e per facilitare l'accesso all'impiego di soggetti con difficoltà occupazionali passa necessariamente per un insieme di competenze e di sostegni che presuppongono accessibilità diffusa alle informazioni, ai servizi, complementarità tra le azioni.

L'attuazione delle riforme avviate negli anni passati ha conosciuto una notevolissima accelerazione a partire dal 2000, cambiando radicalmente i luoghi, le caratteristiche professionali degli operatori, le relazioni tra istituzioni del mercato del lavoro, le tipologie di servizi erogati, ma anche le tipologie degli utenti e le aspettative di cittadini ed imprese. Basti ricordare come dagli ultimi dati del monitoraggio realizzato dall'Area "Mercato del lavoro" dell'Isfol risulta che nel 2004 i servizi che vengono erogati sono ormai organizzati in maniera evoluta nel 70% del territorio nazionale e sono in grado di "trattare" gli utenti in maniera specifica rispetto alle caratteristiche di ciascun gruppo e di ciascun individuo, oltre che in forme adeguate al tipo di contesto territoriale nel quale i Centri per l'impiego si trovano ad operare.

Il progredire del sistema dei SPI è monitorato semestralmente a livello nazionale e su base regionale e provinciale. Attraverso i risultati di monitoraggio esamineremo oggi come funzionano le azioni rivolte a favorire l'accesso al lavoro di alcuni tra i principali gruppi cui sono indirizzate le diverse azioni.

Per quanto riguarda il sostegno al lavoro femminile è opportuno cominciare con la considerazione che le donne rappresentano il 61% degli utenti dei Centri per l'impiego; una maggiore frequenza la si riscontra per le donne appartenenti alle classi centrali di età, dai 39 ai 49 anni, seguita da quelle comprese tra i 20 ed i 29 anni. Osservando i vari tipi di interventi che il Servizio pubblico per l'impiego indirizza specificamente al sostegno dell'occupabilità femminile occorre precisare che nei diversi Centri non si riscontra mai un'unica forma di intervento, ma se ne rilevano varie, intrecciate spesso tra loro, anche se dalle interviste con i direttori dei Centri e con i funzionari provinciali si può individuare un approccio prevalente, una strategia che definisce più specificamente quali azioni e quali interventi principalmente vengono potenziati nelle diverse aree del paese. Spesso si tratta di scelte che vengono operate sulla base del monitoraggio dei fabbisogni espressi dagli utenti e dal tessuto produttivo locale.

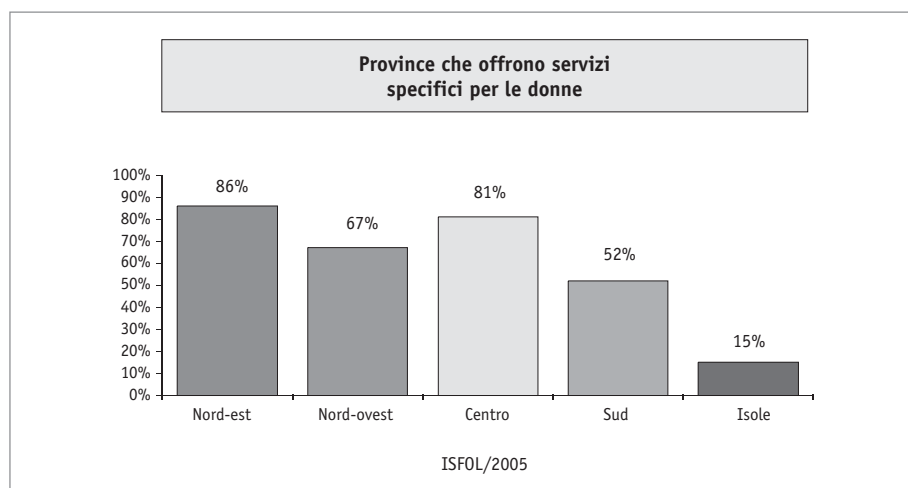
Il primo tipo di servizi per l'utenza femminile riguarda gli interventi a favore del reinserimento lavorativo, che comprende programmi di orientamento, rinforzo dell'autostima, percorsi di formazione, brevi o di media durata, piani di inserimento attraverso esperienze di lavoro. Molti Centri per l'impiego offrono servizi specifici per le donne in reinserimento al lavoro, altri invece prevedono sostegno all'imprenditoria femminile e al lavoro autonomo.

Gli interventi per favorire la conciliazione rappresentano ormai quasi il 20% delle attività rivolte dai CPI al target femminile e la loro importanza cresce di anno in anno. Si tratta di azioni complesse, che prevedono un'interlocuzione con i dato-

ri di lavoro, ma anche con i servizi comunali, le agenzie di prossimità ed il terzo settore, programmatori provinciali e regionali.

Molte azioni tentano di prevenire i problemi legati al doppio ruolo oltre che di superarli una volta che si siano manifestati (attraverso l'ampliamento dell'offerta di servizi alla famiglia, *voucher* per assistenza familiare, ecc.).

Una tipologia di azioni finalizzate all'inserimento delle lavoratrici comprende anche interventi rivolti ai "sistemi": consulenza e accompagnamento, rivolti agli operatori dei Cpi e dei diversi sportelli nel territorio; analisi e monitoraggi per individuare eventuali criticità dell'affermazione di pari opportunità all'interno delle modalità operative dei servizi erogati.



La percentuale di province che offrono servizi specificamente dedicati alle donne nelle diverse circoscrizioni geografiche è aumentata di quasi tre volte negli ultimi 4 anni ed anche sotto il profilo della qualità e dell'efficacia del servizio offerto si può registrare una maturazione complessiva, in gran parte dovuta a tutte le occasioni di scambio di esperienze, sia tra Centri per l'impiego di aree diverse, sia tra Servizi per l'impiego e altri soggetti attivi nel mercato del lavoro (ad es. la rete delle Consigliere di parità, le istituzioni del mercato del lavoro, ma anche università ed istituti di ricerca, associazioni sindacali e terzo settore). Un punto molto debole resta il divario tra i servizi per l'accesso delle donne al lavoro nelle aree centro-settentrionali e le regioni meridionali, che risulta particolarmente accentuato nelle isole.

Dal punto di vista dei lavoratori, i fattori che caratterizzano le fasi di disoccupazione in età non più giovane sono diversi.

Ad esempio, chi ha perso il lavoro, manifesta una scarsa disponibilità alla mobilità, sia all'interno del mercato del lavoro che territoriale. Ancora: la minore qualificazione della forza di lavoro più anziana rispetto alla media della popolazione, incide fortemente sui tassi di permanenza al lavoro e sulla possibilità di reinserimento: più è alto il livello d'istruzione e la qualifica professionale, più risulta elevata la partecipazione al lavoro degli individui.

Infine si lamenta la poca flessibilità organizzativa delle imprese, che non riescono a venire incontro alle esigenze di riduzione dei tempi di lavoro di molti lavoratori ormai vicini al ritiro, oppure che non sono organizzate per rendere disponibili attività meno onerose dal punto di vista dell'impegno fisico o della rapidità richiesta dalle mansioni.

La disoccupazione dei lavoratori con più di 50 anni risulta particolarmente bassa, toccando il 3,9% degli individui in questa fascia di età, a fronte dell'8% circa delle forze di lavoro nel loro complesso. Ma un senior che rimane senza lavoro, si trova in una situazione molto delicata: molti, infatti cadono in un percorso che man mano che si allontana dall'ultima occupazione diventa sempre più intrappolato nella disoccupazione. Più gli interventi di sostegno sono tardivi, più sono destinati al fallimento. Spesso anche le azioni di aggiornamento e riqualificazione si scontrano con la mancanza di abitudine a "imparare di nuovo", con la depressione, con l'ansia di non essere più adatti. In molti casi la migliore medicina, quella che avrebbe funzionato davvero, sarebbe stata una medicina preventiva, vale a dire un diverso "stile di vita lavorativo" adottato in tempo.

Comunque, occorre distinguere i diversi casi: dirigenti, quadri, operai o impiegati qualificati, lavoratori a bassa qualificazione. Ognuno di questi gruppi tende a reagire in maniera diversa, ha attese diverse, ha un diverso grado di disponibilità, e dunque richiede strategie differenti per un suo reinserimento.

Quasi per tutti, in generale, un momento essenziale è quello della ri-motivazione: occorre infatti ripristinare la fiducia in se stessi e nella vita di lavoro, dalla quale molti percepiscono di esser stati espulsi ingiustamente. Ciò implica che il percorso di reinserimento nell'occupazione dovrà essere particolarmente sostenuto, principalmente con interventi di formazione, riqualificazione, ma anche di ri-motivazione: occorre, infatti ripristinare in primo luogo la fiducia in se stessi da parte di questi lavoratori, e la volontà di rientrare in un ciclo lavorativo dal quale percepiscono di essere stati espulsi ingiustamente.

Cominciando dalle attività promosse dai Centri per l'impiego, stiamo monitorando le iniziative rivolte alla valorizzazione dei lavoratori maturi, quelle per il loro inserimento al lavoro, oltre, naturalmente, ai servizi alle imprese in fase di reclutamento difficile, che sono comunque uno dei servizi-base dei centri per l'impiego, oramai disponibili nella quasi totalità delle strutture.

Naturalmente, date le caratteristiche dei mercati del lavoro regionali, i Centri per l'impiego che hanno predisposto servizi specialistici per i lavoratori maturi si trovano tutti nelle aree centro-settentrionali del paese. Il reinserimento al lavoro è presente - tra gli altri- tra le offerte di servizi attivati a Verona, Merano, Riva del Garda, Ventimiglia.

Interventi mirati alla formazione continua degli *over 45* sono organizzati a Palazzolo sull'Oglio, a Prato, a Riva del Garda. Un'attenzione specifica alla promozione, presso le imprese territoriali, di forme di lavoro part-time per lavoratori maturi è prevista a Prato e Montecchio Emilia.

Sempre a Prato, a Ventimiglia, a Valdagno e a Palazzolo sull'Oglio si promuovono attività nel terzo settore per lavoratori senior. Quasi tutti gli interventi che il nostro monitoraggio ha potuto analizzare sono promossi ed attuati da un insieme di soggetti locali.

La ricchezza del partenariato, composto da Amministrazioni pubbliche, imprese, consorzi, associazioni, camere di commercio, enti formativi, è uno dei fattori che determinano la buona riuscita delle azioni intraprese. Si prendano i casi del territorio di Prato, o quello del comune di Torino, quello di Lecco - Network occupazione: in tutti questi casi si è partiti dall'individuazione di strozzature nel mercato del lavoro, dalle difficoltà evidenziate dalle imprese nel reperimento di manodopera esperta, oppure da esigenze di riorganizzazione di comparti produttivi con seri problemi di ripensare le caratteristiche ottimali delle risorse umane. Alla soluzione dei problemi hanno concorso una molteplicità di soggetti, anche perché ad un problema ne risultano poi connessi molti altri, che vanno da difficoltà nella mobilità territoriale a penuria di professionalità adeguate. Ciascun soggetto, sia esso pubblico o privato, ha concorso per la sua parte alla soluzione dei problemi, anche con modalità nuove, con innovazioni nei servizi che è riuscito a rendere disponibili.

Il servizio offerto dai Centri per l'impiego attraverso misure per l'inserimento lavorativo dei giovani riguarda in Italia prevalentemente l'organizzazione e l'accompagnamento ai tirocini.

A fine 2003 più del 72% dei Centri organizzava questo servizio, con un incremento pari al 13% rispetto a due anni prima. Anche il livello qualitativo del servizio offerto è aumentato sensibilmente: nel 2003 l'85% dei Centri che offrono tirocini effettua anche colloqui di preselezione (con una crescita del 38% rispetto al 2001); in 6 Centri su 10 opera persona specializzato dedicato ai tirocini; nel 68% dei Centri sono stati allestiti spazi riservati a questo servizio.

Per quanto riguarda i tirocini, una indagine campionaria effettuata dall'Isfol presso i giovani che hanno completato l'esperienza ha consentito di ricostruire con accuratezza le motivazioni dei giovani che hanno intrapreso questo percorso, e la soddisfazione manifestata a proposito dell'esperienza compiuta in rapporto alle aspettative:) più di 8 giovani su 10 si dichiarano molto o abbastanza soddi-

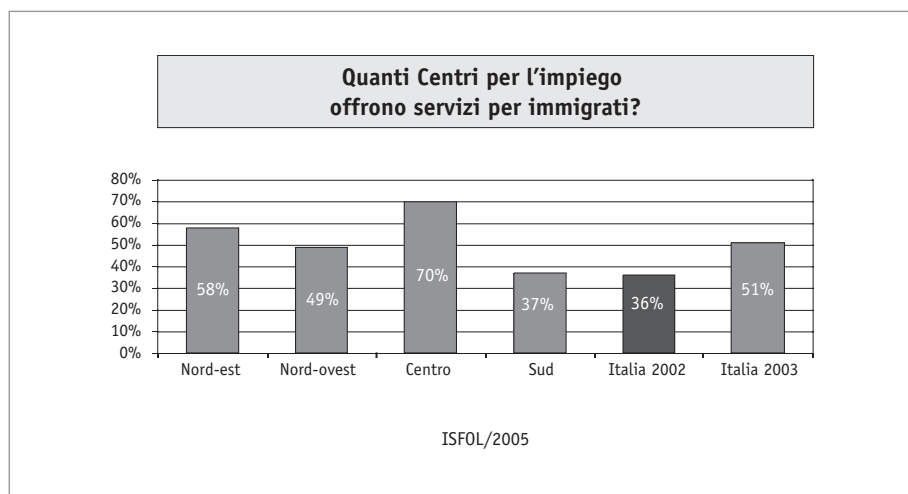
sfatti, con prevalenza di questo giudizio nelle regioni del Nord-est, seguite dal Centro.

L'indagine ha rilevato anche la condizione lavorativa al termine del periodo di tirocinio: circa il 44% dei giovani ha visto la trasformazione del periodo di inserimento in un rapporto di lavoro presso l'azienda ospitante; poco più di un quarto (25,9%) ha trovato lavoro presso un'altra azienda oppure lavora in proprio; tra gli individui rimanenti la condizione prevalente è quella di disoccupato (circa il 15% del totale); circa il 9% continua a studiare, mentre poco più del 2% si trova in altra condizione (ad esempio militari, casalinghe, ecc.).

Le aziende che offrono maggiori opportunità di inserimento sono quelle di dimensioni medio-grandi che operano nell'industria o nei servizi alle imprese; il fattore più ricorrente, però, risulta una maggiore probabilità di permanenza in azienda quando l'azienda stessa ha investito in formazione per il tirocinante. Sono molte le difficoltà di accesso ad un lavoro regolare, per le persone di recente immigrazione nel nostro paese; chi ha perso un lavoro di solito si affida a canali informali di ricerca, ci sono difficoltà linguistiche, complicazioni di ordine burocratico, necessità di non vedere il proprio capitale professionale impoverirsi nel passaggio tra occupazioni poco qualificate e frequentemente diverse le une dalle altre. Da parte delle imprese si verifica spesso una sottoutilizzazione delle competenze del personale straniero assunto.

I servizi che i Centri per l'impiego offrono a questi lavoratori sono sempre più numerosi, e si moltiplicano di anno in anno gli sportelli dedicati. Nel 2004 sono oltre il 50% i CPI che hanno attivato questi servizi specialistici, con personale ad hoc, in molti casi di provenienza immigrata.

I servizi offerti sono sempre più complessivi, e rispondono non soltanto ad esigenze di tipo lavorativo, ma comprendono una gamma completa di sostegni, frequentemente organizzata insieme ad altri soggetti della regione o della provincia.



Lea Battistoni¹⁰

LE POLITICHE PER FAVORIRE L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO: RISULTATI DEL WORKSHOP

Il tema dell'accessibilità al mercato del lavoro è uno dei punti focali della discussione attualmente in corso a livello nazionale e comunitario.

Diversi sono gli strumenti sperimentati nel corso della passata programmazione e attualmente in via di perfezionamento.

Tra questi di rilevante interesse è il progetto della Borsa Lavoro, un sistema telematico nazionale che favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro costituito da nodi regionali e provinciali collegati ad una unità centrale. Attualmente sono operative la Borsa Lavoro della Regione Lombardia e la Borsa Lavoro della Regione Liguria. Entrambi costituiscono nodi regionali del sistema che agiscono in stretta relazione con quelli provinciali e realizzano servizi tesi a fluidificare il mercato del lavoro attraverso un'offerta più ampia e personalizzata di possibilità ai cittadini in cerca di occupazione.

La Borsa Lavoro Lombardia si basa su accordi con altre regioni, tra cui Puglia, Calabria, Campania e Lazio e prevede, oltre alla condivisione di modelli, accordi sul territorio.

La Borsa Lavoro si pone l'obiettivo di integrare i sistemi di formazione, istruzione e lavoro attraverso la realizzazione di servizi verticali e trasversali.

Tra le sue potenzialità, sono da evidenziare le caratteristiche di trasferibilità del sistema che già attualmente consentono sperimentazioni su mercati del lavoro internazionali.

Gli orientamenti futuri auspicano l'integrazione dei servizi della Borsa Lavoro con le politiche regionali e la garanzia della qualità delle sue funzioni.

Allo stesso modo l'esperienza della Borsa Lavoro della Regione Liguria rappresenta una sfida per l'uso creativo delle tecnologie al servizio dei cittadini.

¹⁰ Direttore Generale Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali -DG Mercato del Lavoro.

Tra le raccomandazioni possibili vi è quella che il sistema della Borsa Lavoro diventi uno strumento utile alla creazione di reti nazionali e che integri adeguatamente le competenze pubblico - private al fine di incentivare la sua efficienza.

Ancora, tra gli strumenti utilizzati per favorire l'accessibilità al mercato del lavoro d'importanza fondamentale è il sistema dei Servizi per l'Impiego che nel corso dell'ultimo triennio di programmazione è stato notevolmente sviluppato e ha implementato servizi complessi a favore di target particolari quali le donne e i giovani in cerca di occupazione, la popolazione anziana e gli immigrati.

Tra i servizi che i SPI sono oggi in grado di fornire rientrano azioni di orientamento, formazione, stage, tirocini a sostegno all'autoimprenditorialità, oltre a servizi a favore della conciliazione vita familiare e lavoro e azioni di consulenza rivolta agli operatori stessi.

Restano tuttavia ancora alcuni problemi da risolvere quali ad esempio le differenze territoriali, l'adeguamento del personale, l'organizzazione, le dotazioni informatiche e la carta dei servizi.

Per la soluzione di tali problemi sarà necessario investire nei prossimi anni ulteriori risorse. Questo costituisce il nodo della discussione attuale in vista della programmazione 2007 - 2013 che prevede una riduzione dei fondi disponibili.

È pertanto necessario ricercare soluzioni alternative che, in un regime finanziario sostenuto, consentano di sostenere nel tempo i risultati positivi ottenuti.

Tra gli orientamenti possibili vi è l'utilizzo dei finanziamenti residui piuttosto che per attività tradizionali, per attività tese ad implementare e potenziare il sistema dei SPI, oppure l'incentivazione dell'uso delle tecnologie per l'esecuzione dei nuovi i servizi forniti oltre che l'attivazione di sinergie pubblico - private a livello regionale e nazionale che aiuterebbero il sistema ad autoalimentarsi.

***Gli interventi in tema di
inclusione sociale e lavorativa***

moderatore

Daniele Rossini

interventi

Ruggero Cortellino

Anna Ascani

Maria Gabriella Colombi

rapporteur

Luciano Falchini

Daniele Rossini¹¹

GLI INTERVENTI IN TEMA DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA: INTRODUZIONE AL WORKSHOP

Il Dr. Daniele Rossini introduce i lavori del *workshop* “Gli interventi in tema di inclusione sociale e lavorativa”.

Considera che molto è stato fatto per fronteggiare le più recenti sfide europee e per creare un *welfare* attivo, dinamico e solidale, ma molto resta ancora da fare.

Le politiche sociali devono infatti sempre più uscire da un’ottica tipicamente settoriale per intrecciarsi in misura sempre maggiore con le politiche del lavoro, coniugando i fattori di competitività e di inclusione in un’ottica di *workfare*.

La sola centratura sugli aspetti economico-finanziari di sostegno al reddito è insufficiente. Accanto al ridisegno della spesa sociale in termini di minore assistenzialismo, permane infatti il bisogno di definire interventi di rafforzamento della coesione sociale, di pratiche innovative di sviluppo dei diritti sociali, di riduzione delle disuguaglianze, considerando che la lotta all’esclusione sociale si persegue anche garantendo il pieno sfruttamento del potenziale della società del sapere e delle nuove tecnologie dell’informazione e della comunicazione, facendo in modo che nessuno ne sia escluso.

Considera che le forme di disagio sono in trasformazione e non si limitano alle tradizionali categorie. A queste infatti vanno affiancandosi nuove forme di esclusione sociale nell’area delle giovani generazioni e delle generazioni anziane e delle famiglie monoreddito o a totale assenza di reddito. Occorre pertanto orientare sempre più la spesa sociale allo sviluppo di un *welfare* dei servizi valorizzando l’economia sociale.

Le buone pratiche che saranno presentate nel corso del *workshop* evidenziano proprio lo sforzo compiuto dal Fondo Sociale Europeo in tal senso.

¹¹ Commissione Europea DG Occupazione.

Ruggero Cortellino¹²

IL PROGETTO FUTURA: ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Il progetto sperimentato riguarda i processi di conciliazione messi in atto nella regione Friuli Venezia Giulia ed è caratterizzato da alcuni elementi fondamentali quali l'adozione dell'approccio unitario qualificato dalla pluriannualità, un forte raccordo fra pubblico e privato, l'uso della Sovvenzione Globale quale strumento per valorizzare le caratteristiche di sviluppo locale dell'intervento.

Lo strumento operativo per l'attuazione della Sovvenzione Globale è stato il *voucher*. Il progetto, denominato "Futura", è stato finanziato nell'ambito del POR Ob. 3 - Asse E, misura E.1. È nato dalla duplice riflessione che attiene l'esame della situazione occupazionale sul territorio regionale e la ricerca di uno strumento efficace utile a sostenere l'obiettivo generale di riequilibrio della presenza femminile nel mercato del lavoro.

Lo strumento individuato per la conciliazione è stato il *voucher* che si configura come un buono che permette l'acquisizione di servizi senza dare luogo ad un effettivo trasferimento di risorse nei riguardi del soggetto che beneficia del servizio. La configurazione del *voucher* è stata oggetto di emanazione di apposito regolamento, che ha dato vita ad una specifica disciplina. Il *voucher* è stato pensato per favorire le donne impegnate nella cura di figli e di anziani.

Gli obiettivi individuati sono stati tre: favorire la conciliazione tra lavoro di cura delle donne e le loro attività professionali; prevenire la marginalità delle donne nel mercato del lavoro; favorire la crescita e qualificazione dell'occupazione femminile.

Per l'individuazione dell'organismo intermedio è stato emanato apposito bando al quale sono state indirizzate risorse pari a 9.300.000 euro, l'83,8% riservato all'erogazione del servizio *voucher*. Il progetto "Futura" si è rivolto essenzialmente a donne residenti sul territorio del Friuli Venezia Giulia che devono prendersi cura di figli minori di 15 anni o familiari con più di 75 anni di età, capofamiglia di

¹² Referente Fondo Sociale Europeo Regione Friuli Venezia Giulia.

nuclei familiari monoparentali oppure con una situazione economica documentata non superiore ai 25.000 euro.

Il progetto è stato realizzato all'interno di tre aree d'intervento. Attraverso l'erogazione di *voucher*, il cui valore è compreso tra i 130 euro e i 415 euro mensili, si è attivata la partecipazione a percorsi formativi.

La seconda area d'intervento ha riguardato l'erogazione di *voucher* finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro di donne reduci da periodi di disoccupazione, cassa integrazione, mobilità o congedo parentale. In questo caso il *voucher* è stato erogato per un limite di tempo non superiore agli 8 mesi.

La terza area d'intervento ha previsto un sostegno per l'inserimento del figlio. In tal caso il *voucher* è stato erogato fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Il progetto "Futura" è stato gestito attraverso il coordinamento regionale che ha la sua sede operativa a Trieste; attraverso 7 sportelli di accoglienza distribuiti nelle 4 province della Regione; attraverso 30 sportelli informativi presso le sedi distributive regionali.

L'organismo intermedio ha costituito una rete di erogatori di servizi di cui è stato valutato lo *standard* e che agiscono sulla base di un preciso tariffario; in questa rete sono stati coinvolti 216 soggetti suddivisi tra enti privati, *profit* e *no profit*, cooperative ed enti pubblici.

La gestione delle domande che hanno consentito di accedere al progetto "Futura" è avvenuto per via telematica. La situazione al 31 dicembre 2004 ha registrato, a fronte delle 2078 domande presentate, l'attivazione di 2711 servizi, di cui 1137 relativi all'asilo nido. Per quanto concerne l'aspetto finanziario, a partire da una disponibilità iniziale di 7.800.000 euro, al 31 dicembre 2004 sono stati impegnati circa 5.800.000 euro.

Lungo l'arco di tempo in cui il progetto è stato operativo sono stati effettuati costantemente dei controlli per verificare il permanere delle condizioni familiari, professionali e di partecipazione ai corsi. Sono stati distribuiti 900 questionari di soddisfazione, di cui 592 sono stati restituiti correttamente compilati.

Da questa analisi si evince come i risultati raggiunti dall'esperienza maturata nel corso dell'attuale programmazione, nell'attuazione della Sovvenzione Globale, siano stati estremamente positivi. Si ritiene pertanto auspicabile che anche la prossima programmazione preveda la possibilità da parte delle AdG di applicare lo strumento della Sovvenzione Globale, cercando di superare gli eventuali vincoli posti dai documenti programmatori.

Anna Ascani¹³

LA SOVVENZIONE GLOBALE QUALE STRUMENTO DI SVILUPPO LOCALE ED APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ

Il tema dell'inserimento lavorativo in Umbria, quale politica attiva del lavoro in senso proprio, viene affrontato nel territorio regionale anche con l'utilizzo dello strumento della Sovvenzione Globale.

Sviluppo locale e sussidiarietà: queste le due parole chiave per spiegare cosa è una Sovvenzione Globale. Si tratta di una modalità operativa, prevista dall'Unione Europea, per realizzare particolari azioni di sviluppo a livello locale. Per la Regione Umbria lo strumento è stato utilizzato quale risposta efficace a specifici bisogni sociali del territorio e delle comunità locali. Uno strumento innovativo, che ben si presta alla sperimentazione di forme di partecipazione diretta tra i diversi operatori economici e sociali coinvolti nella realizzazione degli interventi. Con la Sovvenzione Globale si sperimenta un decentramento nella gestione di un progetto di sviluppo locale, che si estende nell'applicazione del principio di sussidiarietà e compartecipazione, permettendo ad un organismo terzo, diverso dall'autorità di gestione di operare per conto della Regione.

Al di sopra degli interventi attivati con la modalità della Sovvenzione Globale e quale riferimento fondamentale ai fini della definizione degli obiettivi generali alla cui realizzazione bisogna tendere, riveste fondamentale importanza l'adozione del Patto per lo Sviluppo dell'Umbria del 27 giugno 2002.

Lo stesso rappresenta la cornice strategica ed unitaria di tutti gli atti di programmazione regionale, con particolare riferimento ai programmi a valere sui fondi comunitari. Il Patto è un accordo che, nel rispetto dell'autonomia delle parti contraenti definisce la responsabilità di ognuna nell'esercizio delle proprie funzioni al fine di creare convergenze ed integrazioni sinergiche che contribuiscono alla costruzione del sistema "Umbria".

Gli obiettivi strategici del Patto per lo Sviluppo dell'Umbria si pongono nel quadro dei pilastri della Strategia Europea dell'Occupazione, infatti gli stessi tendono a:

13 Responsabile Servizio Politiche Attive del Lavoro Regione Umbria.

- cooperare nella realizzazione di una politica di sviluppo economico e sociale;
- elevare la competitività del sistema delle imprese umbre anche in relazione ad una crescita dell'occupazione qualificata;
- costruire condizioni ambientali favorevoli allo sviluppo delle piccole e medie imprese;
- valorizzare potenzialità, risorse e competenze dell'offerta di lavoro al fine di contrastare la disoccupazione di qualità e quella di lunga durata, il lavoro irregolare e precario;
- rimuovere le cause di marginalità ed esclusione, favorire l'integrazione e la coesione sociale.

Le Sovvenzioni Globali attive nella Regione Umbria

Sono attualmente attive e gestite da tre diversi Consorzi tre Sovvenzioni Globali:

- Consorzio Coimpresso, Misura B1 "Inserimento lavorativo e reinserimento nel mercato del lavoro".

Tale sovvenzione ha l'obiettivo di rendere effettivo il diritto all'occupabilità per le fasce deboli della popolazione a rischio di esclusione sociale.

- Consorzio Novaumbria, Misure D3 "Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini d'impiego" ed E1 "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro".
- Consorzio Cresci, Misura D4 "Miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico".

Tale sovvenzione persegue l'inserimento lavorativo di giovani in uscita dal sistema universitario, mediante l'incentivazione alla creazione di impresa in settori ad alta tecnologia. Partendo dall'assunto che le carenze professionali del personale sono strettamente collegate e causa del mancato sviluppo della struttura aziendale, si mira a promuovere lo sviluppo occupazionale nel settore della ricerca e della tecnologia, operando con iniziative che mirano a rafforzare il capitale umano. Il capitale umano diventa volano di sviluppo di imprese all'avanguardia e tecnologiche sul territorio regionale.

Le strategie e gli ambiti di intervento, i target di utenza e l'obiettivo "Inserimento Lavorativo" quale elemento comune a ciascuna sovvenzione

Sperimentare ed attivare nuovi modelli di politiche attive del lavoro, soprattutto con riferimento all'inserimento lavorativo, è un'azione complessa che prevede al suo interno diversi interventi, di tipo integrato e coinvolge numerosi soggetti. L'amministrazione regionale per favorire il coordinamento e l'efficacia delle azioni proposte, ha deciso di utilizzare lo strumento della Sovvenzione Globale, con l'obiettivo di accrescere il livello di occupabilità di diverse fasce di utenza, utilizzando misure in grado di garantire l'inserimento lavorativo attraverso la creazione di nuove imprese ed iniziative di autoimpiego.

La linea comune agli interventi attuati in con la Sovvenzione Globale riguarda sia le modalità con cui vengono offerti i servizi di vario genere, sia l'obiettivo perseguito. Quanto al primo profilo ciascun organismo è delegato della gestione di servizi integrati che tracciano un percorso di accompagnamento verso la costituzione dell'impresa. Sotto il secondo profilo, obiettivo comune alle tre Sovvenzioni Globali è quello dell' inserimento lavorativo avendo riguardo per diverse categorie di utenza.

Diversi sono gli ambiti in cui tale obiettivo viene perseguito:

- nella Sovvenzione Globale avente ad oggetto la gestione della misura B1, tale obiettivo si collega strettamente all'inclusione sociale di categorie svantaggiate di lavoratori che rischiano, a causa della loro condizione, l'esclusione dal mercato del lavoro;
- nella Sovvenzione Globale avente ad oggetto le misure D3 ed E1, l'obiettivo centrale è quello di incentivare la creazione d'impresa prioritariamente nel settore dei nuovi bacini d'impiego;
- nella Sovvenzione Globale avente ad oggetto la misura D4, l'inserimento lavorativo per il tramite dell'incentivazione all'autoimprenditorialità si collega ai processi di *spin-off* accademici in settori altamente tecnologici.

I diversi interventi attivati sono volti al incentivare l'inserimento lavorativo, mediante la creazione d'impresa e l'imprenditorialità, da diverse angolazioni:

- avendo riguardo anzitutto alla localizzazione sul territorio regionale delle imprese. Lo Sviluppo Locale è infatti l'obiettivo comune ai tre progetti di Sovvenzione Globale, mediante il sostegno alle competenze degli operatori;
- avendo riguardo alla differenza delle fasce potenziali di utenza (fasce deboli, giovani, donne);
- avendo riguardo alle metodologie di approccio ai processi di costituzione dell'unità imprenditoriale (percorsi integrati di servizi di tipo orientativo, formativo, consulenziale ex-ante ed ex-post, processi di *spin-off* aziendale, processi di *spin-off* accademico, incentivazione economica);
- avendo riguardo ai settori dell'economia regionale, che necessitano di un intervento pubblico o che possono offrire maggiori opportunità. Nel primo caso si ha riguardo al settore del sociale quale risposta al problema dell'esclusione dal mercato del lavoro di categorie svantaggiate, mentre nel secondo ai settori dei nuovi bacini d'impiego ed altamente innovativi.

Le modalità di selezione degli organismi intermediari

Ogni Sovvenzione Globale comporta la scelta di un organismo gestore, denominato Organismo Intermediario, in grado di assicurare un'esperienza consolidata nell'ambito degli interventi a sostegno dell'inserimento lavorativo tramite lo strumento dell'autoimprenditorialità.

Al fine di perseguire effettivamente l'obiettivo dell'inserimento lavorativo e tenuti presenti sia i target potenziali di utenza che i settori prioritari sui quali andare ad

agire, è stata adottata una strategia di selezione, a seguito dell’emanazione di un bando ad evidenza pubblica, volto a dare particolare risalto alla composizione del partenariato dei vari Consorzi.

L’intenzione è stata quella di individuare un soggetto la cui compagine societaria fosse quanto più rappresentativa delle istanze del territorio che ben sanno recepire e leggere i fabbisogni da esso provenienti. La *partnership* di progetto deve essere rappresentativa di soggetti in grado di coinvolgere con attività di animazione gli attori socio-economici operanti sul territorio regionale, in grado di assicurare capacità organizzative e risorse professionali adeguate, un’approfondita conoscenza ed esperienza delle modalità di intervento e gestione dei fondi strutturali e nell’applicazione della normativa europea e nazionale nel campo di interesse.

Sovvenzione Globale “Creazione d’impresa”

Consorzio Novaumbria - Misure D3-E1

L’imprenditorialità e la capacità d investimento rappresentano alcuni tra i principali strumenti per la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi. Nel POR sono oggetto di intervento tutti quei settori, tradizionali o innovativi, suscettibili di creare nuova occupazione. Un importante ambito di intervento è individuato nello sviluppo di piccole e medie imprese in attività di servizi, capaci di ampliare le possibilità di risposta ai fabbisogni vecchi e nuovi relativi alla sfera del sociale, del tempo libero, della cultura e della qualificazione e valorizzazione dei contesti ambientali. Con tale Sovvenzione, rispetto alla misura D3, l’obiettivo dell’inserimento lavorativo viene perseguito avendo riguardo non tanto all’elemento soggettivo del target di utenza, quanto all’elemento oggettivo del settore in cui orientare gli investimenti.

I nuovi bacini d’impiego, rappresentano quei settori economici che, sulla base di studi approfonditi inerenti le cause della disoccupazione dovute ai cambiamenti della società e degli stili di vita, sono in grado di garantire maggiori possibilità di sviluppo economico ed occupazionale: i servizi della vita quotidiana, del tempo libero, i servizi per il miglioramento della qualità della vita, i servizi culturali e l’ambiente. A fronte dei mutamenti che caratterizzano il mercato del lavoro, l’emergere di nuovi bisogni può costituire un ambito proficuo per la creazione di nuovi spazi occupazionali. Rispetto al fenomeno dell’emergere di nuovi bisogni sociali, che portano alla configurazione di corrispondenti “nuovi bacini d’impiego”, si intende stimolare la creazione di unità imprenditoriali in grado di dare risposte ai nuovi bisogni e di contribuire altresì al miglioramento della qualità della vita.

Il tema delle pari opportunità nella Sovvenzione Globale gestita dal Consorzio Novaumbria

Rispetto alla Misura E1, accanto all’elemento oggetto dei settori in cui orientare gli investimenti al fine di creazione di nuova occupazione, si pone l’obiettivo di incentivare l’autoimprenditorialità da parte della componente femminile. La Sov-

venzione Globale Novaumbria agisce in tal modo sul fronte delle “pari opportunità”, incentivando la creazione di imprese a prevalente partecipazione femminile. In questo caso accanto all’elemento oggettivo, per mezzo dell’indicazione prioritaria di alcuni settori di investimento, viene in risalto l’elemento soggettivo del target di utenza: le donne. A favore della componente femminile si mettono in campo interventi volti ad incentivarne l’inserimento lavorativo mediante la creazione di imprese.

I servizi offerti

Rispetto ad entrambe le Misure, gli interventi concretamente messi in campo attengono a servizi di:

- orientamento e promozione imprenditoriale sul territorio, volti ad individuare le opportunità che i vari settori esprimono a livello locale;
- assistenza all’elaborazione di idee imprenditoriali, di piani d’impresa, con particolare riferimento ai processi di *spin-off* aziendale;
- sostegno allo sfruttamento delle potenzialità espresse da parte dei nuovi bacini d’impiego;
- tutoraggio nella prima fase di vita della neoimpresa costituita.

Accanto ad interventi che mirano alla creazione di imprese, sono stati previsti sistemi volti al consolidamento di quelle già esistenti sul territorio, al fine di incentivarle sotto il profilo dello sviluppo delle relazioni internazionali e nel ricambio generazionale. Anche tali tipologie di intervento specialistiche si pongono l’obiettivo di incrementare l’inserimento lavorativo di nuova forza lavoro.

La partnership del consorzio

Il Consorzio Novaumbria è l’Organismo Intermediario che gestisce la Sovvenzione Globale per le Misure D3 (Sviluppo e consolidamento dell’imprenditorialità con priorità ai Nuovi Bacini d’Impiego) ed E1 (Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro) nell’ambito del POR Ob.3 2000 - 2006 della Regione Umbria.

La *partnership* di progetto è composta da soggetti che rappresentano la differenziazione dei piani di intervento (che rende conto della multidimensionalità delle linee di obiettivo sopra accennate), e si integra in una comune strategia, alla quale la struttura societaria di tipo consortile (il Consorzio Novaumbria) conferisce forma concreta e stabile, segno di un comune interesse e di una convergenza fattiva di intenti.

Si tratta di un consorzio che vede la partecipazione nella compagine societaria di 5 organismi, da sempre coinvolti nello sviluppo economico regionale nelle sue varie forme, che hanno messo in comune il bagaglio di esperienze, competenze e strumenti che li caratterizzano e specificatamente:

- Sviluppumbria spa, Società regionale per la promozione dello sviluppo economico dell'Umbria, nel concorrere allo sviluppo di un'economia regionale attenta alla qualità complessiva del contesto sociale, culturale e ambientale, fornisce, tra l'altro, servizi efficienti per la creazione di nuove iniziative imprenditoriali, per il sostegno alle imprese, per l'attrazione di investimenti, disponendo anche di presidi articolati sull'intero territorio. Propone, progetta e sperimenta modalità e soluzioni innovative per l'economia del territorio in una logica di sistema integrato. Sviluppumbria, possiede competenze nel campo del sostegno alla creazione di impresa (legge 12, imprenditorialità femminile, etc.), con presidi articolati sull'intero territorio, nonché per le sue storiche relazioni con il mondo istituzionale ed imprenditoriale e, più recentemente, per il ruolo che ha svolto nelle azioni di sviluppo locale (patti territoriali, contratti d'area, etc.);
- CCIAA Perugia e CCIAA Terni, sono enti di diritto pubblico e svolgono funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, attraverso il supporto e la promozione del sistema imprenditoriale, nonché gestiscono il Registro delle Imprese, vera e propria anagrafe economica con obiettivi di conoscenza e trasparenza del mercato. L'azione a favore dell'economia locale è sostenuta inoltre dall'Unioncamere Umbria, dal Centro Estero e da Promocamera, Azienda Speciale della Camera di commercio di Perugia. Camere di commercio di Perugia e Terni possiedono competenze istituzionali di rapporto e relazione con le imprese del territorio e per l'ampia offerta dei servizi ad esse rivolta in particolare rispetto all'analisi della dinamica imprenditoriale.
- GEPAFIN spa, finanziaria regionale che, nel suo rapporto istituzionale con il sistema del credito, implementa azioni volte a facilitare l'accesso ai finanziamenti da parte del sistema imprenditoriale, ed apporta capacità di analisi e valutazione di progetti d'investimento come quelli oggetto dell'intervento della Sovvenzione Globale. La società finanziaria è promossa dalla Regione dell'Umbria, dall'Unione Europea e da primarie Banche presenti nel territorio, opera nel settore del capitale di rischio e del rilascio di garanzie su finanziamenti oltre 12 mesi. La sua missione è quella di fungere da strumento finanziario per la crescita delle Piccole e Medie imprese, ampliando il mercato del capitale di rischio e fornendo alle imprese stesse una via privilegiata ed innovativa di accesso ai finanziamenti. Gepafin offre una qualificata consulenza finanziaria per la realizzazione di progetti di sviluppo e di investimento quali quelli oggetto della Sovvenzione Globale.
- BIC Umbria spa, Società per Azioni al cui capitale partecipano, oltre a Sviluppo Italia (azionista di maggioranza), i principali enti e istituzioni socio economiche presenti sul territorio, con i suoi incubatori di imprese di Terni, di Foligno e di Spoleto offre servizi alle piccole e medie imprese: mette a disposizione i locali dei "Centri" offrendo alle stesse, oltre ai servizi logistici e generali, prestazioni dirette alla formazione professionale, agli aspetti organizzativi, tecnici, finanziari e gestionali, svolge attività promozionale finalizzata alla ricerca di

nuove iniziative imprenditoriali, fornisce servizi di consulenza tecnica, economica di organizzazione e gestione. BIC UMBRIA possiede una consolidata attività nel campo della promozione imprenditoriale e per le competenze acquisite, quale società del gruppo Sviluppo Italia, nella costituzione di Organismi Intermediari gestori di Sovvenzioni Globali.

Sono state individuate, inoltre, linee di *partnership* con soggetti che mettano il progetto in grado di consentire:

- il più opportuno monitoraggio (ex ante, in itinere ed ex post) del contesto in cui agisce l'intervento;
- la più efficace e allo stesso tempo diffusa individuazione di target rispetto ai quali svolgere le attività di promozione ed animazione;
- l'applicazione di metodologie specifiche funzionali alla gestione dell'intervento (come già è sperimentato da partner come Sviluppumbria e Bic Umbria). Tali partner funzionali sono:
 - Province di Perugia e di Terni: mettono a disposizione banche dati nell'ambito della formazione e della gestione di strumenti specifici per l'imprenditoria giovanile e femminile;
 - Associazione industriali e Confapi: garantiscono raccordo con gli associati e consolidamento del sistema industriale territoriale, con particolare riguardo ai processi di ricambio generazionale e internazionalizzazione delle PMI;
 - CNA e ConfArtigianato: assicurano l'assistenza alle imprese, in particolare alle neo imprese e a quelle femminili;
 - Confcommercio e Confesercenti: garantiscono l'assistenza alla creazione e allo sviluppo di imprese competitive ed innovative, in particolare nell'ambito dei Nuovi Bacini d'Impiego;
 - Lega Cooperative e Confcooperative: collaborano allo sviluppo dell'imprenditorialità nei Nuovi Bacini d'Impiego.

Obiettivi generali e specifici del progetto

L'obiettivo generale della Sovvenzione Globale è sviluppare un nuovo modello regionale di creazione di impresa orientato a codificare e valorizzare le esperienze del passato, finalizzato alla creazione di imprese innovative e competitive, prioritariamente nei nuovi bacini di impiego e del terzo settore coinvolgendo le imprese rappresentative della Regione per l'incubazione, lo sviluppo e la fertilizzazione incrociata dei progetti, del *know how* e delle competenze professionali.

La Sovvenzione Globale è finalizzata a sviluppare una logica di sistema e di cooperazione tra i soggetti "chiave" del territorio, aprendo al confronto con le esperienze nazionali ed internazionali di successo, privilegiando le tre priorità trasversali previste dal FSE: il principio delle pari opportunità, la società dell'informazione, lo sviluppo locale del territorio.

Gli obiettivi specifici della Sovvenzione Globale sono:

- lo sviluppo di imprese con priorità ai Nuovi Bacini d'Impiego;
- la promozione di *spin-off* aziendali;
- il supporto al ricambio generazionale al fine di ridurre i rischi della mortalità di PMI;
- lo sviluppo e sostegno dell'internazionalizzazione delle imprese.

Se obiettivo dichiarato del Patto verso il sistema delle imprese è la “cooperazione nella realizzazione di una politica di sviluppo economico sociale finalizzata all’innalzamento dei livelli di qualità, sostenibilità ambientale e innovazione dei fattori e dei processi, attraverso l’aumento della competitività del sistema delle imprese”, la Sovvenzione Globale - e quindi il Consorzio Novaumbria - si pone come strumento di supporto essenziale a tale disegno.

Obiettivi del progetto

- Sviluppare un “progetto di sistema” di creazione e promozione di impresa nuova ed innovativa nella Regione Umbria, proponendosi come luogo di confronto e sistematizzazione tra le diverse esperienze regionali e nazionali di incentivazione, contribuendo all’ottimizzazione dei processi di selezione ed indirizzo dei finanziamenti verso i canali e le forme più idonee e coerenti alle strategie di sviluppo locale;
- sviluppare un’attività “resa al territorio ed ai cittadini” promovendo un servizio innovativo ed esperto, valorizzando esperienze e strutture locali già operanti nel settore della creazione di impresa e nell’incontro tra domanda ed offerta di lavoro e proponendo razionalizzazione, sinergia ed integrazione a livello informativo e delle iniziative;
- dare applicabilità e valore all’intento regionale di riqualificare e sostenere il sistema di *welfare*, promovendo crescita di impresa nel settore dei servizi alla persona ed alla salute;
- rendere operativo e concreto l’obiettivo dello sviluppo d’impresa nei nuovi bacini di impiego attraverso la traduzione attenta del termine rispetto alla storia ed alle tendenze recenti di sviluppo industriale della Regione; costruire e sviluppare un partenariato “reale” con imprese interessate a promuovere esperienze di *spin off* aziendale quali elementi fondamentali nell’estensione delle reti e nella creazione di filiere nel territorio;
- promuovere attività ed iniziative a supporto del ricambio generazionale nelle PMI umbre al fine di ridurre i rischi della mortalità imprenditoriale derivante da un’errata gestione del passaggio generazionale nelle PMI;
- sviluppare e sostenere la conoscenza e la capacità di internazionalizzazione delle imprese umbre aumentandone il grado di autonomia delle imprese nella ricerca e nello sviluppo di mercati alternativi alla sub-fornitura;
- sviluppare e consolidare le attività di creazione di impresa al femminile nel territorio della Regione dell’Umbria, valorizzando le esperienze di incubazione già in atto e promovendo un’azione di sensibilizzazione e coinvolgimento dell’imprenditoria femminile al fine di valutarne prospettive ed esigenze di consolidamento.

Le attività del Consorzio Novaumbria

Le attività del Consorzio volte alla creazione di nuove imprese, al consolidamento di quelle esistenti, alla creazione e consolidamento di imprese femminili, si basano su un approccio altamente personalizzato rispetto al profilo e alle esigenze del potenziale destinatario e si articolano attraverso:

- attività di orientamento, formazione e consulenza finalizzate alla elaborazione di studi di fattibilità dei progetti d'impresa e redazione dei *business plan*;
- attività di tutoraggio e supporto a favore delle imprese neo costituite (meno di 6 mesi) anche mediante l'erogazione di consulenze specialistiche (es. organizzazione, marketing, investimenti, aspetti fiscali e tributari, ecc.) per un periodo di 2 anni successivo alla loro costituzione;
- agevolazioni finanziarie per favorire l'avvio delle nuove imprese con priorità alle aree dei nuovi bacini d'impiego (solo per imprese costituite da non più di sei mesi in area non DOCUP);
- azioni di supporto e interventi formativi finalizzati al ricambio generazionale nelle PMI, rivolte a giovani interessati;
- azioni di formazione e di supporto consulenziale finalizzate ad accrescere conoscenza e capacità operative nei processi di internazionalizzazione del tessuto imprenditoriale regionale;
- azioni di sensibilizzazione, informazione, orientamento, accoglienza, *screening* dell'utenza.

La strutturazione del consorzio sul territorio regionale

Sportelli PoP (*Point of Presence*): strutture di *front office* in rete per informazione e sensibilizzazione in tutto il territorio, presenti in 12 Comuni umbri (Amelia, Bastia Umbra, Castiglione del Lago, Città di Castello, Foligno, Gubbio, Marsciano, Norcia, Orvieto, Perugia, Spoleto, Terni).

L'attività di sensibilizzazione e di comunicazione

Gli strumenti di sensibilizzazione sui temi della creazione d'impresa messi in campo dal Consorzio Novaumbria sono:

- *workshop* territoriali: incontri di confronto su questioni tecniche relative all'offerta del progetto, che si svolgeranno nell'ambito del Comune sede del PoP;
- seminari: approfondimento di tematiche specifiche relative a *spin-off*, Nuovi Bacini d'Impiego, Impresa Femminile, Impresa Sociale, Internazionalizzazione, Ricambio Generazionale;
- incontri informativi di promozione ed animazione per la presentazione e diffusione delle attività della Sovvenzione Globale;
- creazione di un *link* al sito www.formazioneelavoro.regione.umbria.it della Regione Umbria, dedicato alla tematica della creazione d'impresa con funzioni informative e pubblicitarie;
- sito web: www.novaumbria.it

Maria Gabriella Colombi¹⁴

IL PROGETTO PILOTA “RETE ANTIVIOLENZA TRA LE CITTÀ URBAN”

Il tema della violenza contro le donne ha rappresentato e rappresenta per il Dipartimento per le pari Opportunità una questione cruciale tanto che il primo documento di lavoro predisposto dall’Ufficio del Ministro per le pari opportunità istituito nel 1996 fu la Direttiva emanata nel 1997 dal Presidente del Consiglio pro-tempore con la quale, dovendo dare attuazione agli impegni internazionali assunti con la Piattaforma di Pechino, al punto 9 lo pone come obiettivo sociale prioritario.

Prima di descrivere il Progetto pilota “Rete antiviolenza” ritengo utile richiamare brevemente le ragioni ed il significato della collocazione del Progetto all’interno del PIC Urban Italia 1994-99, un programma di iniziativa comunitaria destinato alle aree urbane disagiate delle città europee.

La caratteristica innovativa del PIC Urban consiste essenzialmente nella sua impostazione multisetoriale, non prevedendo cioè soltanto interventi di miglioramento della “città fisica”, ma comprendendo una serie di azioni, tra loro sinergiche, finalizzate a fornire nuove opportunità ai residenti dei quartieri più disagiati attraverso la formazione, gli incentivi alle imprese, la riqualificazione dei luoghi, la promozione sociale, il coinvolgimento dei cittadini.

Il progetto italiano della “Rete antiviolenza tra le città Urban” si colloca in questa cornice programmatica e nasce dalla decisione di aumentare l’attenzione sul problema della violenza contro le donne.

L’esigenza di approfondire le possibilità di intervento delle amministrazioni locali rispetto ad un a specifica forma di disagio, presente anche nelle aree interessate dal programma Urban, ha portato il Comitato di Sorveglianza a discutere e ad approvare la proposta del Ministro pro-tempore delle pari Opportunità di promuovere, nell’ambito dello stesso Programma, una ricerca-azione sul fenomeno

¹⁴ Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità.

della violenza contro le donne per lo scambio e lo sviluppo delle buone prassi. Ciò con il coordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri esercitata attraverso il Dipartimento delle pari opportunità.

Il Progetto pilota “Rete anti violenza” è stato quindi avviato nel 1998 ed alla sua prima realizzazione hanno aderito 8 città italiane: Venezia, città capofila, Roma, Napoli, Foggia, Lecce, Reggio Calabria, Palermo e Catania e si è potuto realizzare grazie all'utilizzo delle risorse dei fondi strutturali. Nel 1998, utilizzando quote del FESR, a titolarità del Ministero delle Infrastrutture, e, dal 2001, quando il Dipartimento ha deciso di estendere l'esperienza della “Rete anti violenza” ad altre 18 città, utilizzando quote del FSE rispettivamente sul PON “Sicurezza per lo sviluppo del Mezzogiorno d'Italia” a titolarità del Ministero dell'Interno e del PON “Azioni di sistema” a titolarità del Ministero del Lavoro.

Gli attori principali di questo intervento comunitario sono stati individuati nelle amministrazioni cittadine, al contempo soggetti beneficiari e realizzatori del Programma.

Il Progetto pilota consiste principalmente in una ricerca-azione destinata a conoscere l'entità, l'origine e la percezione del fenomeno della violenza sessuale e familiare contro le donne nelle stesse realtà cittadine interessate al Programma PIC Urban. Questa ricerca ha dimostrato che tutte le donne, senza discriminazione, sono suscettibili di essere vittime di episodi violenti ed ha anche fatto emergere la persistenza dello stereotipo culturale in questo campo.

La ricerca rappresenta un passo importante per l'acquisizione di strumenti di indagine utili a migliorare la conoscenza del fenomeno e di definire indicatori orientati dalle culture di genere adeguati per la rilevazione del fenomeno della violenza sulle donne, perpetrata dentro e fuori gli ambiti familiari al fine di programmare interventi locali. Attraverso tali strumenti e indicatori, la ricerca ha cercato di individuare:

- la percezione del fenomeno da parte degli operatori dei servizi pubblici e privati: forze dell'ordine, medici, poliziotti, assistenti sociali e altri che, in qualche modo vengono in contatto con donne che hanno subito violenza;
- la percezione sociale del fenomeno, con l'analisi di due campioni rappresentativi della popolazione, uno composto da donne e l'altro da uomini.

La struttura del progetto

Il progetto complessivamente è articolato in distinte e specifiche “tappe” di ricerca: ognuna di esse è una vera e propria indagine sociale con una finalità precisa, ma il loro insieme corrisponde ad una logica di lettura del fenomeno della violenza attraverso l'integrazione e la sovrapposizione di strumenti diversi al fine di ricostruire l'intero quadro di riferimento con una metodologia rigorosa, confrontabile e ripetibile, ma al tempo stesso flessibile e rispondente alla complessità ed alla elevata variabilità dei contesti oggetto di studio nelle realtà urbane partecipanti.

La metodologia prevede diversi tipi di approccio:

- a** la mappatura del territorio che risponde ad una necessità di conoscenza del territorio Urban di ciascuna città, ossia dei quartieri identificati dal Programma di Iniziativa Comunitaria Urban, per verificare l'esigenza di interventi mirati per la riqualificazione del territorio e dell'efficienza dei servizi;
- b** la quantificazione dei servizi per rilevare tutti quelli presenti sui territori Urban, ed è relativa alla struttura del personale operante ed alla quantificazione dell'utenza di ogni servizio (Consultori familiari pubblici, Servizi sociali di base, Centri di salute mentale, Sert, Commissariati e posti di pubblica sicurezza, Pronto soccorso);
- c** l'indagine agli operatori e operatrici dei servizi per la rilevazione degli atteggiamenti, della percezione e degli stereotipi rispetto alla violenza domestica sulle donne realizzata attraverso la distribuzione di questionari, con sezioni specifiche per ogni servizio, e condotta su un campione di 50-100 operatori;
- d** l'indagine sulle donne e sugli uomini condotta tramite questionario che consta di due parti: una comune a donne e uomini sulla percezione del fenomeno, ed una seconda parte rivolta soltanto alle donne dedicata alla rilevazione delle esperienze di violenza subita secondo differenti categorizzazioni di tipologia di violenza. L'indagine è condotta su un campione di 1000 donne e 300 uomini;
- e** due interviste qualitative che affiancano le rilevazioni effettuate con il questionario; la prima sulla percezione del fenomeno della violenza intervistando testimoni privilegiati (minimo 10) scelti opportunamente considerando sia la loro esperienza che la conoscenza della realtà del quartiere (ad es. medici di base, parroco, assistenti e consulenti familiari, professori ecc.) la seconda indagine risponde all'esigenza di recuperare, attraverso colloqui in profondità (minimo 20), il vissuto della violenza con la testimonianza di donne che l'hanno subita.

Il progetto "Rete antiviolenza" prevede, inoltre:

- lo svolgimento di cinque seminari di formazione per migliorare le competenze degli operatori e delle operatrici e due seminari nazionali di cui uno di presentazione del progetto per sensibilizzare la popolazione e le istituzioni del comune sulle tematiche del progetto e l'altro conclusivo di presentazione delle attività realizzate;
- la redazione del rapporto locale da parte di ciascuna città nel quale vengono raccolti i dati della ricerca sulla violenza;
- l'istituzione di un sito internet Urban Rete Antiviolenza per costruire una rete antiviolenza delle città Urban in cui rendere disponibili i dati raccolti, le metodologie utilizzate e definire la progettazione comune della banca dati e le future implementazioni.

Il progetto ha visto anche la realizzazione di un manuale di buone pratiche "Libertà femminile e violenza sulle donne" tradotto nelle lingue inglese e francese, per operatori/trici e la redazione del 1° Rapporto Nazionale che rappresenta

la sintesi dei dati locali, l'elaborazione dei dati statistici ed il percorso compiuto, un percorso lungo e complesso che ha visto impegnati in una esperienza inedita molti soggetti pubblici e privati.

I risultati raggiunti dalla realizzazione del progetto avviato nel 1998 e la consapevolezza che l'ulteriore approfondimento nella conoscenza di questo fenomeno non possa che aiutare ad identificare nuove buone pratiche, hanno senz'altro indotto il Ministero per le pari opportunità a voler ampliare la "Rete anti violenza" innanzitutto alle città Urban che erano rimaste escluse dall'iniziativa comunitaria della programmazione 1994-1999 e precisamente le città di Genova, Trieste, Salerno, Bari, Catanzaro, Cosenza, Siracusa e Cagliari utilizzando a tal fine una quota delle risorse di FSE a disposizione del Dipartimento nella programmazione 2000-2006. Successivamente, nel 2002 (programmazione 2000-2006) la "rete" è stata ancora ampliata coinvolgendo le città di Brindisi, Carrara, Caserta, Crotone, Misterbianco, Mola di Bari, Pescara, Torino e Taranto per un totale di diciassette città.

Attualmente tredici città hanno già pubblicato il Rapporto locale e svolto il seminario conclusivo. Le altre quattro hanno già ultimato la ricerca e si apprestano a pubblicare il rapporto locale ed a realizzare i relativi seminari conclusivi (Caserta, Salerno, Crotone, Siracusa) per la presentazione dei dati della ricerca.

Conclusioni

Il Progetto "Rete anti violenza" ha messo in moto un processo che coinvolge persone, esperienze, mentalità, modi di pensare. Permette di lavorare in rete cioè confrontarsi per condividere modi di pensare e costruire metodologie comuni per approcci rispettosi delle persone concrete che chiedono aiuto ai servizi e con operatori che metteranno la loro esperienza a disposizione della formazione permanente di altri operatori di servizi.

È importante evidenziare che l'acquisizione di strumenti di conoscenza del fenomeno della violenza permette alle Istituzioni locali di elaborare programmi, verificare i cambiamenti, delineare strategie di intervento per dare risposte che esprimano in modo immediato la solidarietà per le donne vittime di violenza sessuale, fisica, psicologica, economica, di ricatti e molestie per arginare e contenere la violenza maschile sia extra che, soprattutto, interna alla famiglia.

Luciano Falchini¹⁵

GLI INTERVENTI IN TEMA DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA: RISULTATI DEL WORKSHOP

La programmazione FSE 2000-2006 ha consentito di sviluppare nuove tipologie di intervento a sostegno dell'inclusione sociale e lavorativa e di sperimentare nuovi strumenti per la gestione dei finanziamenti. Quanto è emerso dalle relazioni introduttive del *workshop* fa riferimento ad esperienze nelle quali gli aspetti formativi sono marginali e si affrontano temi legati all'erogazione di servizi e alla realizzazione di reti di supporto.

Primo elemento interessante è rappresentato dal ricorso allo strumento della Sovvenzione Globale per la gestione di progetti innovativi collegati a significativi pacchetti di risorse finanziarie. Questa scelta è stata fatta sulla base della presenza di sistemi regionali che da tempo hanno decentrato alle Province la programmazione degli interventi FSE. Ciò conferma l'opportunità di affiancare alle tradizionali forme di sussidiarietà, basate sui vari livelli istituzionali, anche nuovi soggetti privati, ed in particolare del privato sociale, che consentano di valorizzare la gestione di nuovi canali di intervento attraverso un partenariato sociale che sia in grado di assicurare uno stretto legame con il territorio ed un diretto contatto con i soggetti svantaggiati destinatari degli interventi.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha presentato una Sovvenzione Globale attraverso la quale vengono concessi *voucher* per servizi di cura a bambini ed anziani, finalizzati all'inserimento e reinserimento lavorativo delle donne e per favorire la conciliazione tra lavoro di cura e attività formative e professionali; prevenire la marginalità - o esclusione - delle donne nel mercato del lavoro e favorire la crescita e la qualificazione dell'occupazione femminile.

La Sovvenzione Globale è gestita da un organismo composto da imprese, cooperative sociali, cooperative di consumo, enti di formazione ed ha raggiunto ad

¹⁵ Dirigente Servizio Fondo Sociale Europeo Sistema della formazione professionale Regione Toscana.

oggi significativi risultati attraverso una rete di sportelli diffusi sul territorio, accogliendo 2078 domande di cui 16 per inserimento dei bambini al nido, 360 per consentire la partecipazione ad attività formative e 1718 per reingresso nel mercato del lavoro, autoimprenditorialità e rimodulazione degli orari di lavoro. I servizi di cura sono stati erogati da soggetti preventivamente selezionati e con tariffe concordate.

La nuova tipologia di interventi ha avuto un riscontro positivo da parte delle donne cui gli interventi erano diretti, anche grazie alla celerità con cui sono stati concessi i benefici richiesti.

Le tre Sovvenzioni Globali presentate dalla Regione Umbria sono destinate al sostegno e al consolidamento all'imprenditorialità, alla realizzazione del diritto all'occupabilità per le fasce deboli e a rischio di esclusione sociale, e allo sviluppo dell'occupazione nel settore della ricerca.

Anche in questo caso lo strumento della Sovvenzione Globale è risultato determinante per il successo delle iniziative, in quanto ha garantito un ampio partenariato sociale ed istituzionale nella gestione degli interventi. Significativi in tal senso sono i risultati raggiunti, tra di essi si annoverano la creazione di 110 nuove imprese, di 33 imprese rivolte a soggetti svantaggiati, la concessione di 105 assegni di ricerca e di 22 borse di studio. Le risorse FSE sono gestite in modo integrato e coordinato con quelle FESR.

Il Dipartimento Pari Opportunità ha realizzato un progetto relativo alla creazione di una rete di città che hanno sviluppato un intervento integrato per la lotta alle violenze perpetrate contro le donne. Si tratta di un progetto già avviato nel 1998 con risorse del programma comunitario Urban che interveniva nei quartieri degradati, e che è proseguito con la programmazione FSE 2000-2006 nelle aree degli Obiettivi 1 e 3.

Il progetto ha coinvolto più di 20 città italiane ed un numero molto elevato di uomini e donne portando alla creazione di una rete di rapporti fra le diverse città e gli attori che in esse seguono questi temi; l'iniziativa è inoltre supportata da seminari formativi e da uno specifico sito web che ha per tema la rete antiviolenza. È stato evidenziato come questo progetto sia l'unico in Europa che ha affrontato in modo ampio e strutturato un tema così importante e delicato ed offre la possibilità di essere diffuso in altri paesi europei, a partire da quelli di nuova adesione.

Il dibattito ha consentito di rafforzare e valorizzare alcuni degli elementi contenuti nelle relazioni, evidenziando come, anche in altre realtà regionali, sono stati sviluppati interventi che hanno fatto ricorso alla Sovvenzione Globale al fine di gestire interventi rivolti a soggetti svantaggiati e al fine di sostenere la formazione superiore.

Nell'ambito dell'Istruzione, ed in particolare per le azioni rivolte all'educazione degli adulti, si è reso opportuno adottare misure di accompagnamento e di sostegno che consentano la fruibilità dei percorsi educativi.

È stata, inoltre, rilevata la necessità di garantire tipologie di interventi specifici a favore di alcune categorie svantaggiate, quali ad esempio carcerati e tossicodipendenti, che presentano difficoltà particolari nella realizzazione di un processo di inclusione che sia effettivo e stabile.

Al fine di valorizzare e rafforzare gli obiettivi di Lisbona e di garantire un livello adeguato di interventi su tutto il territorio dell'Unione è stata richiesta una lettura integrata delle diverse accezioni del concetto di disabilità presenti nei vari paesi.

Gli elementi significativi che emergono dalle relazioni e dal dibattito possono essere così sintetizzati:

- sviluppo di interventi innovativi finalizzati alla crescita dell'occupazione femminile ed all'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti svantaggiati. Ciò è stato reso possibile dall'attuale programmazione FSE che ha consentito la realizzazione di un'ampia gamma di interventi. Nella nuova programmazione si dovrà proseguire nell'attuazione di esperienze innovative, evidenziando i rischi legati alla probabile minore disponibilità di risorse.
- Le sperimentazioni realizzate hanno colto appieno, a volte anticipandoli, alcuni dei temi posti dagli obiettivi di Lisbona, a conferma che i processi messi in moto a livello europeo vanno a rafforzare e valorizzare tendenze ed azioni già in nuce a livello locale.
- Negli interventi legati all'inclusione sociale bisognerebbe predisporre un'attività di sostegno che non si limiti alla semplice concessione di un beneficio finanziario (sostegno alla creazione d'impresa), ma garantisca un percorso di accompagnamento delle esperienze lungo un determinato arco di tempo, affinché siano maggiori le possibilità di successo delle iniziative realizzate.
- L'adozione della metodologia della concertazione preventiva è determinante per garantire la stabilità delle iniziative proposte, essa dovrà costituire anche in futuro la linea guida per una programmazione di successo, ad essa sarà necessario affiancare la valorizzazione degli aspetti legati alle ricadute sul territorio e sul sistema produttivo degli interventi finanziati.
- I soggetti che si sono candidati alla gestione delle Sovvenzioni Globali hanno dimostrato di poter offrire un servizio a rete diffuso sul territorio, facilmente accessibile ai cittadini, basato su meccanismi gestionali semplici e capace, quindi, di essere apprezzato dagli utenti.
- In molti casi i nuovi strumenti di intervento hanno evidenziato anche una forte capacità di garantire l'integrazione tra canali di finanziamenti diversi (FSE, FESR, Equal).

Tali elementi trovano conferma nelle linee comunitarie della nuova programmazione 2007-2013.

È stata infine rilevata la necessità di una maggiore diffusione delle informazioni, disseminazione e confronto sui risultati positivi raggiunti dai numerosi progetti sia regionali che nazionali, che contemplano il tema dell'inclusione sociale e lavora-

tiva. A tal fine sarebbe opportuno superare il concetto di “buone prassi” e approcciare il tema in una ottica di “valorizzazione” secondo la metodologia già adottata dal programma comunitario “Leonardo da Vinci”, che sia basata su banche dati predisposte a livello regionale e nazionale ove sia possibile reperire i risultati finali delle esperienze innovative realizzate.

Tavola Rotonda

*Investimenti in capitale umano,
dal consolidamento dei fattori
di successo della programmazione in corso
alle prospettive di innovazione e sviluppo
per la programmazione post 2006*

Aviana Bulgarelli¹

LE PROSPETTIVE: INVESTIMENTI IN CAPITALE UMANO, DAL CONSOLIDAMENTO DEI FATTORI DI SUCCESSO DELLA PROGRAMMAZIONE IN CORSO ALLE PROSPETTIVE DI INNOVAZIONE E SVILUPPO PER LA PROGRAMMAZIONE POST 2006

Ringrazio i relatori ed i partecipanti ai *workshop*. Credo che i risultati emersi dalle discussioni siano molto soddisfacenti. Ricordo che tra le attività svolte nella programmazione passata vi sono quelle finalizzate alla diffusione dei risultati quale, ad esempio la gara bandita con finanziamenti PON relativa alla costruzione di un portale sulle buone pratiche realizzate.

Riguardo al futuro del Fondo Sociale Europeo, il negoziato sulla nuova programmazione è attualmente in corso. Ad oggi, è stato raggiunto un compromesso abbastanza stabile tra i venticinque Paesi e la Commissione. Caposaldo del documento di compromesso è la *mission* del FSE nel futuro periodo di programmazione per il conseguimento della strategia di Lisbona e della SEO focalizzato su tre punti principali. Il primo è il *focus* specifico dei NAP, delle politiche attive per il lavoro; il secondo riguarda le politiche di *education*, di formazione in senso lato ed il terzo riguarda le politiche di inclusione nel mercato del lavoro. Pur essendo temi compresi nella SEO e nei NAP, nell'ambito del dibattito europeo, l'intenzione di alcuni Paesi è quella di restringere la *mission* al solo punto relativo alle politiche attive per l'occupazione.

Un secondo aspetto rilevante, riguarda i campi di applicazione. La proposta cui si è arrivati prevede un *menu* di applicazione vasto e flessibile. Un primo campo di applicazione, trasversale a tutto il territorio nazionale, sia Ob.1 che futuro Ob.2, riguarda l'accrescimento dell' adattabilità dei lavoratori e delle imprese per affrontare i cambiamenti economici. Un secondo campo si riferisce al miglioramento dell'accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e per quelle inattive: prevenire la disoccupazione, in particolare quella di lunga durata e dei giovani, prolungare la vita lavorativa mediante l'invecchiamento attivo ed accrescere la partecipazione al mercato del lavoro.

1 Direttore Generale Politiche Orientamento e Formazione Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Vi è infine un terzo campo relativo all'invecchiamento attivo teso a potenziare l'integrazione sociale ed integrazione occupazionale di fasce deboli della popolazione ed a combattere la discriminazione sul mercato del lavoro, con un accento su un aspetto che sta diventando sempre più rilevante nei paesi europei e che riguarda l'immigrazione.

Un ultimo campo è relativo al miglioramento del capitale umano non contemplato nel testo iniziale della Commissione Europea, ma di importanza fondamentale poiché lo sviluppo dei territori passa proprio attraverso lo sviluppo del capitale umano. Miglioramento del capitale umano significa infatti, sostenere l'introduzione delle riforme, in particolar modo sull'istruzione e sulla formazione iniziale, come fondamento di garanzia per l'occupabilità e per lo sviluppo della persona e della cittadinanza attiva.

Un altro punto molto importante è promuovere lo sviluppo ed il miglioramento di partenariati mediante la creazione di reti di soggetti interessati a livello nazionale, regionale e locale, per favorire le riforme nei settori dell'occupazione e dell'inclusione nel mercato del lavoro. Sono quattro i concetti presenti nel testo della Commissione a riguardo.

I primi due relativi all'innovazione ed alla transnazionalità, ormai componente forte del *mainstreaming* del FSE, un terzo relativo al partenariato. A tal proposito ricordo che il partenariato economico e sociale in Italia si è sviluppato di più che in altri Paesi; questo aspetto viene ufficializzato nel Regolamento e vi si continuerà a lavorare con risorse dedicate prevalentemente nelle Regioni Ob. 1.

Infine il concetto relativo al coordinamento con le politiche realizzate in altri contesti in tema di *education* e di *lifelong learning*, tema molto discusso in Commissione e molto difeso dall'Italia che ha rilevato l'importanza della complementarietà dei fondi per la creazione di valore aggiunto e garanzia di qualità degli interventi. È importante sviluppare un dibattito relativamente alle modalità necessarie per realizzare una piena integrazione delle politiche nazionali con le politiche di coesione.

Vi ricordo che nel corso della mattinata avrà inizio, in seno alla Conferenza Stato-Regioni, il dibattito sulla bozza di metodologia del Quadro strategico nazionale di riferimento che fornirà le linee guida per promuovere una strategia programmatica complessiva che integri le politiche nazionali, di coesione e le politiche cofinanziate.

Michel Laine²

IL FUTURO DEL FONDO SOCIALE EUROPEO NELLA PROGRAMMAZIONE 2007-2013

I risultati positivi raggiunti dall'Italia sono un dato di fatto, tuttavia è importante che non si ripetano i ritardi che si sono verificati nelle passate programmazioni sui temi indicati e discussi nei *workshop*. Dal passato si può trarre una lezione importante: quando esiste una vera strategia integrata, il FSE è in grado di giocare un ruolo più che di laboratorio, di interfaccia tra idee, innovazione e sistema e queste devono essere le parole chiave anche per il futuro.

I temi affrontati nei *workshop* hanno elementi in comune che assicurano effetti positivi: il primo è la preesistenza di una strategia, garanzia di successo poiché innovare senza strategia fa sì che l'innovazione non abbia ricadute. Il secondo è l'esistenza di meccanismi semplici di attuazione quali, ad esempio, il *voucher* e le Sovvenzioni Globali. Il *voucher* è interessante perché aiuta il passaggio da una politica guidata dall'offerta ad una politica guidata dalla domanda. Un altro elemento di forza che si evince alle buone pratiche presentate, è dato da un partenariato forte e organizzato in rete che consente di attivare e mantenere un legame forte con il territorio.

Quindi capacità di fare sistema, rafforzare il partenariato ed assicurare un legame forte con il territorio sono le parole chiave per il futuro.

Sulla base di queste premesse è interessante illustrare le ultime posizioni della Commissione sul futuro non solo dei fondi strutturali, ma anche della strategia di Lisbona. Domani la Commissione apprenderà una comunicazione sul partenariato europeo per la crescita e l'occupazione. È un documento molto interessante il cui contenuto è anticipato sul Financial Time e su El Pais. Le linee chiave della Commissione prevedono un partenariato rafforzato con gli Stati membri; in questo ambito, quella di Lisbona non è solo una strategia per l'occupazione, ma anche una strategia economica, macroeconomica e microeconomica per l'occupazio-

² Capo dell'Unità Italia Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali Commissione Europea.

ne. Strategia che la Commissione propone di riformulare a metà percorso attorno a tre elementi chiave: macroeconomico, microeconomico ed occupazionale. L'aspetto macroeconomico fa sì che l'Europa sia un luogo più attrattivo per gli investimenti ed il lavoro. L'obiettivo microeconomico consente la conoscenza e l'innovazione per lo sviluppo della ricerca, delle tecnologie dell'informazione e della politica industriale. Il terzo obiettivo è, infine, l'occupazione.

Per la prima volta l'occupazione è posta ad un livello così alto nelle priorità della Commissione. L'obiettivo è creare più posti di lavoro facendo riferimento a tre parametri: attrarre più gente sul mercato del lavoro e modernizzare il sistema di protezione sociale; migliorare l'adattabilità; favorire l'acquisto di conoscenze e di capitale umano.

Bisogna assicurare per il futuro, che una percentuale molto alta di cittadini sia occupata o partecipi a percorsi formativi. Ciò vale soprattutto per i giovani, per i lavoratori anziani, per le famiglie e per una immigrazione controllata. La sintesi di questo discorso, portata a livello più alto, è presente nella relazione di programma del Presidente della Commissione Europea Barroso.

Il documento spiega, inoltre, qual è il ruolo degli Stati membri. Il ruolo della Commissione è assicurare che le linee guida siano mantenute e che i fondi strutturali siano in grado di aiutare e sostenere questo meccanismo. In merito alle domande poste dai presenti sull'entità dei futuri finanziamenti, vi ricordo che questo è un livello di discussione che non attiene ai compiti della Commissione.

Il negoziato è attualmente in corso e sarà sicuramente soddisfacente per tutti. Nella futura programmazione ci saranno sicuramente elementi di continuità con la vecchia. Sicuramente gli interventi del FSE saranno ancora di più legati alla strategia dell'occupazione ed il ruolo del FSE sarà mantenuto in quanto il suo valore aggiunto alle politiche nazionali è riconosciuto a più livelli. Vi ricordo che il Regolamento in discussione riguarda tutti e 25 i Paesi facenti parte dell'Unione Europea. Ma la negoziazione sui programmi italiani avverrà, in una fase successiva, tra la Commissione e l'Italia e, in tale sede, sarà molto più facile concordare strategie coerenti ed efficaci.

Ugo Ascoli³

IL FSE E LE POLITICHE NAZIONALI PER L'OCCUPAZIONE E L'INCLUSIONE

La riforma dei SPI rileva la presenza nel nostro Paese di una politica attiva del lavoro, anche se ancora non ci si può paragonare ad altri esempi europei. Dai dati emerge come sia ancora troppo forte il ricorso alle politiche passive del lavoro e che sussiste un'evidente disomogeneità nell'uso degli ammortizzatori sociali. Altro nodo cruciale riguarda lo scarso investimento realizzatosi in Italia in tema di politiche formative e di ricerca.

Si è ancora lontani dal conseguimento degli obiettivi di Lisbona particolarmente nel campo del *lifelong learning*, della formazione continua, della *employability* per gli *over 45*, nel campo dell'occupazione femminile. Questo il quadro all'interno del quale riflettere sul futuro del FSE. Il valore aggiunto dato dal FSE alle politiche nazionali ha agito con una logica strategica di innovazione nel lungo periodo, i risultati cominciano oggi ad essere evidenti.

Tuttavia, nonostante ciò, il processo per la costruzione di una politica dell'innovazione che sia a regime è ancora lento e molte delle sperimentazioni fatte con l'aiuto del FSE faticano ad essere tradotte in politiche pubbliche, sia statali che regionali. Per questo motivo, un taglio considerevole delle risorse del FSE è fonte di preoccupazione poiché non consentirebbe a questo processo virtuoso ormai innescato, di proseguire la sua strada.

L'argomento esposto coinvolge sia le regioni del Sud che le regioni del Centro-Nord, è quindi, importante ragionare sulla consistenza dei futuri finanziamenti. Le proposte della Commissione presentate al Consiglio, al Parlamento Europeo, prevedono il mantenimento di un contributo per ciascuno Stato membro dell'1,24%. Tale posizione è stata condivisa dal Comitato delle Regioni, da molti Stati membri, dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni, dagli Enti locali nella

³ Assessore Formazione Professionale e Lavoro Regione Marche.

consapevolezza che nel prossimo settennio sarà necessario rivolgere l'attenzione ad ambiti di sviluppo e di competitività internazionale. La soglia dell'1,24% è una sorta di frontiera della qualità e dello sviluppo, mantenendo il tasso del 1,24% non sarà possibile evitare una riduzione delle risorse. Con l'1,24% si disporrà di 336,1 miliardi di euro per la politica di coesione per 25 Paesi dell'Unione; circa 173 miliardi per i 15 vecchi membri, cioè 20% in meno della dotazione attuale.

Mantenendo, dunque, l'1,24%, si dovrà ipotizzare un apporto adeguato e crescente di risorse nazionali per tenere saldo il livello di qualità delle azioni oggi raggiunto.

La riduzione di quasi il 50% delle risorse di FSE creerebbe difficoltà sia alle Regioni del Centro-Nord che alle Regioni del Sud, poiché significherebbe un apporto regionale alle politiche nazionali differente per Regioni.

In riferimento ai criteri di allocazione dei fondi tra gli stati membri, le preoccupazioni esposte riguardano tutte le Regioni pertanto è necessario riflettere in un'ottica di federalismo solidale al fine di evitare l'ampliamento del gap di sviluppo tra Nord e Sud. Lo strumento imprescindibile per sostenere le nuove sfide è l'aumento del livello di istruzione e ciò impone azioni formative post-diploma e post-laurea, formazione per gli adulti, formazione, *lifelong learning* al fine di realizzare una vera politica anti-povertà, una vera politica anti-esclusione.

È necessario mettere in campo politiche di trasparenza del mercato del lavoro con misure rigorose in campo di autorizzazioni, di accreditamento, di collaborazione tra pubblico e privato, con molti soggetti che operano in un mercato che sia regolato. È necessario costruire nuovi percorsi formativi, nuove professionalità, per essere all'altezza della sfida dell'*information communication technology*, della modernizzazione e della riorganizzazione dei sistemi produttivi, della integrazione degli immigrati, per un nuovo *welfare* che metta al centro soggetti in modo diverso e più partecipativo. Sarà necessario che si giunga ad un accordo interistituzionale, entro il primo semestre 2005; se non accadesse, il dibattito si inasprirebbe, sia a livello comunitario, sia a livello nazionale. Pur consapevoli della necessità di trovare nuovi equilibri fra priorità politiche strategiche dello Stato e delle Regioni, sarebbe importante utilizzare ancora per sette anni la leva del FSE, come leva per lo sviluppo e per la maggiore competitività del sistema.

allegato 1

*Comunicato stampa sui risultati finanziari
del Fondo Sociale Europeo per l'Italia
nel triennio 2000-2003*

COMUNICATO STAMPA

Più che positivi i risultati finanziari del Fondo Sociale Europeo per l'Italia. La spesa certificata a Bruxelles al 31 dicembre 2004 raggiunge, complessivamente, 6 miliardi e 287 milioni di euro e supera di 1 miliardo e 270 milioni di euro la cifra che doveva essere spesa entro l'anno.

Al 31 dicembre 2004, infatti, le risorse stanziata nel 2002 e non utilizzate, secondo le disposizioni della normativa sui Fondi Strutturali per il periodo 2000-2006 sarebbero rientrate nel bilancio comunitario.

In linea con quanto è avvenuto lo scorso anno, l'efficienza complessiva sia del FSE che di Equal è stata eccellente. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Autorità capofila del FSE in Italia e Autorità di gestione del Quadro Comunitario di Sostegno dell'Ob.3. del programma Equal e del Programma Nazionale di FSE), le Regioni e le Province Autonome e gli altri Ministeri gestori del FSE, attraverso una forte sinergia e la condivisione di prassi, strumenti e metodi, hanno dimostrato di riuscire a gestire le cospicue risorse finanziarie messe a disposizione dalla Comunità Europea, con la massima efficienza, trasparenza e qualità.

Sono lontani i tempi in cui l'Italia non riusciva ad utilizzare le risorse comunitarie. Nessuna Amministrazione Centrale e nessuna Regione e Provincia Autonoma ha dovuto disimpegnare le risorse assegnate.

La capacità di gestione è il frutto di efficienza amministrativa, ma anche di efficacia dell'implementazione delle politiche. I cospicui finanziamenti del FSE sostengono, infatti, le riforme del mercato del lavoro e dell'educazione e le strategie nazionali e regionali in tema di apprendimento permanente e di inclusione sociale. Oggi l'Italia e le sue Regioni dispongono di programmi e risorse finalizzati a: i) rafforzare le istituzioni che governano il mercato del lavoro (Servizi per l'impiego); ii) prevenire e curare la disoccupazione di giovani e adulti; iii) rafforzare il sistema della formazione professionale con interventi rivolti in particolare ai

giovani che non proseguono gli studi, all'istruzione e formazione tecnica superiore, all'apprendimento permanente di tutti i cittadini; iv) a sviluppare l'adattabilità dei lavoratori e la competitività delle imprese, in particolare attraverso la formazione continua e il legame tra università, ricerca e sviluppo tecnologico; v) a promuovere l'inclusione delle fasce più deboli della popolazione nel mercato del lavoro; vi) a promuovere le pari opportunità tra uomini e donne nel mercato del lavoro. In questo ciclo di programmazione, le azioni del FSE hanno già coinvolto 3 milioni e mezzo di persone di cui 2,6 milioni in Ob. 3 e 900.000 in Ob. 1.

Per quanto riguarda il Centro - Nord (Ob.3) si è superato l'obiettivo di spesa di oltre il 30%. Pari a quasi 1 miliardo di euro, con una spesa complessiva nei 3 anni di oltre 4 miliardi di euro.

Programmazione Fse 2000 - 2006 Qcs Ob.3

Titolare PON/POR	Obiettivo di spesa 2000-2002	Spesa effettiva al 31.12.2004	B - A	B/A%
	A	B		
Min. Lavoro e P.S.	155.279.484,00	167.903977,96	12.624.493,96	108,13%
Abruzzo	141.055.889,00	142.409.579,54	1.353.690,54	100,96%
Emilia Romagna	444.720.443,00	615.285.000,44	170.564.557,44	138,35%
Friuli Venezia Giulia	128.913.029,00	157.903.298,51	28.990.269,51	122,49%
Lazio	315.465.800,00	316.135.829,96	670.029,96	100,21%
Liguria	129.596.258,00	134.375.602,82	4.779.344,82	103,69%
Lombardia	530.030.996,00	965.203.681,70	435.172.685,70	182,10%
Marche	101.211.165,00	122.833.567,08	21.622.402,08	121,36%
P.A. Bolzano	69.068.316,00	105.490.819,57	36.422.503,57	152,73%
P.A. Trento	80.217.381,00	87.648.519,43	7.431.138,43	109,26%
Piemonte	356.770.144,00	502.646.823,94	145.876.679,94	140,89%
Toscana	236.024.819,00	271.746.774,84	35.721.955,84	115,13%
Umbria	80.838.500,00	83.253.885,76	2.415.385,76	102,99%
Valle d'Aosta	32.763.971,00	32.790.898,30	26.927,30	100,08%
Veneto	303.633.505,00	343.055.965,15	39.422.460,15	112,98%
TOTALE	3.105.589.700,00	4.048.684.225,00	943.094.525,00	130,37%

Per quanto riguarda il Mezzogiorno (Ob.1), con una spesa complessiva nei 3 anni di oltre 2 miliardi di euro si è superato l'obiettivo di spesa per il 17%, pari a circa 300 milioni di euro.

Programmazione Fse 2000 - 2006 Qcs Ob. 1

Titolare PON/POR	Obiettivo di spesa 2000-2002	Spesa effettiva al 31.12.2004	B - A	B/A%
	A	B		
Min. Lavoro e P.S.	101.512.990,00	121.242.200,45	19.729.210,45	119,44%
Min. Attività Produttive	20.873.136,00	22.195.907,92	1.322.771,92	106,34%
MIUR - Ricerca	194.354.882,00	302.373.103,84	108.018.221,84	155,58%
MIUR - Scuola	171.700.820,00	233.483.626,92	61.782.806,92	135,98%
Min. dell'Interno	27.814.286,00	29.778.125,46	1.963.839,46	107,06%
Basilicata	92.286.000,00	95.494.741,43	3.208.741,43	103,48%
Calabria	54.378.100,00	92.561.862,88	38.183.762,88	170,22%
Campania	163.725.532,00	198.049.731,20	34.324.199,20	120,96%
Molise	25.724.810,00	27.024.343,10	1.299.533,10	105,05%
Puglia	266.253.783,76	291.029.806,80	24.776.023,04	109,31%
Sardegna	233.787.040,00	237.999.759,62	4.212.719,62	101,80%
Sicilia	357.270.100,00	362.313.469,00	5.043.369,00	101,41%
TOTALE	1.709.681.479,76	2.013.546.678,62	303.865.198,86	117,77%

L'iniziativa comunitaria Equal, che agisce su tutto il territorio nazionale, ha raggiunto e superato l'obiettivo di spesa con una spesa complessiva nel biennio di circa 225 milioni di euro. Nell'ambito del Fondo Sociale Europeo, Equal mira a sperimentare, attraverso forme di partenariato a livello nazionale e internazionale, nuove pratiche di lotta alla discriminazione ed alla disuguaglianza nel mondo del lavoro. L'iniziativa sperimenta interventi integrati che vedono la partecipazione attiva di soggetti pubblici e privati, ma anche dei beneficiari finali nella realizzazione di progetti pluriennali.

Iniziativa Comunitaria Equal 2001-2006

	Obiettivo di spesa 2000-2002	Spesa effettiva al 31.12.2004	B - A	B/A%
	A	B		
Min. Lavoro e P.S. Regioni e P.A.	198.600.000,00	224.783.929,67	26.183.929,67	113,18%

	Obiettivo di spesa 2000-2002	Spesa effettiva al 31.12.2004	B - A	B/A%
	A	B		
FSE Qcs obiettivo 3	3.105.589.700,00	4.048.684.225,00	943.094.525,00	130,37%
FSE Qcs obiettivo 1	1.709.681.479,76	2.013.546.678,62	303.865.198,86	117,77%
Equal	198.600.000,00	224.783.929,67	26.183.929,67	113,18%

allegato 2

*Dati sui risultati conseguiti dal FSE
nel corso della programmazione 2000-2003*

L'allegato 2 riporta dati che rendono conto dei risultati conseguiti dal FSE in termini di:

- Spesa complessiva del FSE al 31.12.2004
- Composizione percentuale dei destinatari avviati al 31.12.2003 per genere
- Composizione percentuale dei destinatari avviati al 31.12.2003 per classe di età
- Composizione percentuale dei destinatari avviati al 31.12.2003 per titolo di studio
- Composizione percentuale dei destinatari avviati al 31.12.2003 per cittadinanza
- Composizione percentuale dei destinatari avviati al 31.12.2003 per condizione professionale
- Tasso di copertura medio per misura al 31.12.2003
- Confronto tra obiettivi Seo e tassi di copertura delle misure FSE
- Composizione percentuale dei destinatari avviati - tipologia di azione "Formazione" per tipologia di progetto ed Asse
- Esiti della formazione
- Priorità emergenti dai contesti regionali.

I risultati

La spesa complessiva del FSE al 31.12.2004

	Obiettivo di spesa 2000-2002	Spesa effettiva al 31.12.2004	B-A	B/A%
	A	B		
FSE Qcs Ob. 3	3.105.589.700	4.048.684.225	943.094.525	130%
FSE Qcs Ob. 1	1.709.681.480	2.013.546.679	303.865.199	118%
Equal*	198.600.000	224.783.930	26.183.930	113%

*Obiettivo di spesa 2001-2002

I destinatari del FSE

Destinatari avviati al 31.12.2003 per asse (Obb.1 e 3)

Asse	Ob. 3		Ob. 1	
Risorse naturali			1.191	0,2%
Risorse culturali			635	0,1%
Asse A	750.460	28,2%	71.775	9,1%
Asse B	169.101	6,3%	7.444	0,9%
Asse C	797.086	29,9%	501.966	63,7%
Asse D	808.898	30,4%	29.620	3,8%
Asse E	139.629	5,2%	123.156	15,6%
Sistemi locali di sviluppo			22.042	2,8%
Reti e nodi di servizio			25.430	3,2%
Fse trasversale agli assi			4.304	0,5%
Totale	2.665.174	100%	787.563	100%

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

Politiche rivolte al complesso della popolazione

Qcs Ob. 3: composizione (%) dei destinatari avviati al 31.12.2003 per classe di età

Asse	<19	20-24	25-29	30-34	35-44	45-49	50 e oltre	Non indicato
Asse A	39,3	22,0	13,6	8,4	10,4	3,0	3,3	0,1
Asse B	13,4	15,6	16,4	16,0	24,6	6,8	7,1	0,0
Asse C	27,1	27,5	14,6	9,1	11,7	4,1	5,9	0,0
Asse D	3,9	7,0	14,1	17,7	31,7	11,3	12,8	1,5
Asse E	9,1	18,1	20,7	16,8	22,8	6,5	6,0	0,0
Totale	21,4	18,4	14,6	12,4	19,0	6,3	7,4	0,5

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

Equità e competitività

Qcs Ob. 3: composizione (%) dei destinatari avviati al 31.12.2003 per titolo di studio

Asse	Nessun titolo o licenza elementare	Licenza media o superamento biennio superiore	Qualifica prof. le senza accesso università	Diploma di maturità	Qualifica post-diploma e certificato di specializzazione tecnica superiore	Diploma universitario o laurea di base (triennale)	Master post laurea di base	Laurea (più di 3 anni)	Diploma post-laurea	Non Indicato
Asse A	4,8	47,5	10,0	28,8	0,8	2,5	0,0	4,5	0,2	0,9
Asse B	13,0	49,3	7,6	20,3	1,2	2,9	0,0	5,4	0,3	0,1
Asse C	9,2	30,5	4,2	43,1	0,7	4,2	0,0	7,5	0,3	0,1
Asse D	5,2	23,5	7,8	43,9	1,4	4,2	0,1	10,5	0,3	3,1
Asse E	2,4	31,1	6,9	40,3	1,5	5,9	0,1	11,0	0,6	0,2
Totale	6,7	34,3	7,2	37,8	1,0	3,8	0,0	7,7	0,3	1,2

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

Integrazione immigrati

Qcs Ob. 3: composizione (%) dei destinatari avviati al 31.12.2003 per cittadinanza

Asse	Italia	Altri Paesi UE	Totale extracomunitario	Non indicato
Asse A	92,6	0,7	6,2	0,5
Asse B	69,9	1,1	29,0	0,0
Asse C	94,8	0,7	4,2	0,2
Asse D	94,7	1,0	2,5	1,8
Asse E	92,1	1,1	6,7	0,1
Totale	92,3	0,9	6,1	0,7

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

Target plurimi di popolazione

Qcs Ob. 3: composizione (%) destinatari avviati al 31.12.2003 per condizione professionale

Asse	In cerca di prima occupazione	In cerca di nuova occupazione	Occupati	Studenti	Altro Inattivo	Non indicato
Asse A	16,9	32,5	15,6	31,7	2,6	0,6
Asse B	17,3	36,3	23,3	12,4	10,7	0,0
Asse C	7,4	14,9	20,7	54,2	2,6	0,1
Asse D	2,3	12,8	77,5	6,9	0,5	0,0
Asse E	16,3	28,1	31,3	19,6	4,3	0,3
Totale	9,9	21,6	35,2	30,2	2,8	0,2

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

Tasso di copertura

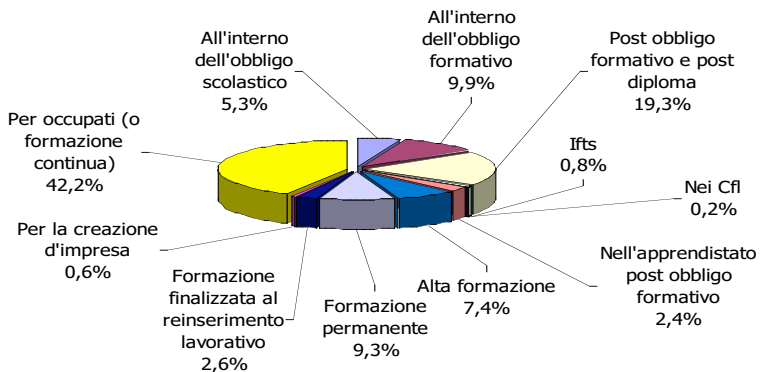
Qcs Ob. 3: tasso di copertura medio per misura al 31.12.2003

Misure	Tasso di copertura medio annuo			Popolazione di riferimento
	Maschi	Femmine	Totale	
A2	40,9	29,2	33,9	Persone in cerca di occupazione da meno di sei (giovani) e dodici mesi (adulti), media 2000 e 2003
A3	12,3	10,5	11,2	Persone in cerca di occupazione da oltre sei (giovani) e dodici mesi (adulti), media 2000 e 2003
C2	nd	nd	26,7	Popolazione in età 14-18 potenzialmente a rischio di abbandono/dispersione scolastica
C3	25,8	16,0	19,7	Persone in cerca di occupazione in possesso almeno del diploma, media 2000 e 2003
C4	0,3	0,3	0,3	Popolazione in età 25-64, media 2000 e 2003
D1	0,9	0,8	0,9	Occupati, media 2000 e 2002
D1 e D2	1,0	1,1	1,0	Occupati, media 2000 e 2003
E1	1,5	5,7	4,0	Popolazione in cerca di occupazione, media 2000 e 2003
Mainstreaming			51,8	Popolazione femminile in cerca di occupazione, media 2000 e 2003
Mainstreaming			4,0	Popolazione femminile inoccupata in età 15-64, media 2000 e 2004

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

Lifelong learning

Qcs Ob. 3: composizione (%) destinatari avviati - tipologia di azione "Formazione" per tipologia di progetto e asse



Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

Esiti della formazione

■ Qcs Ob.3: condizione ad un anno di distanza dall'intervento

Genere	Tasso lordo di inserimento occupazionale (A)	Tasso di inserimento nell'istruzione (B)	Tasso di successo (A+B)	Tasso di utilità/coerenza (C)	Tasso lordo di occupazione coerente (A x C)
Donne	69,9	9,9	79,8	83,3	58,3
Uomini	67,4	13,3	80,7	84,6	57,1

Le priorit  emergenti dai contesti regionali

Strategie di intervento:

- crescente attenzione all'occupabilit  delle **donne** e delle **categorie pi  svantaggiate** a livello socioeconomico
- **policy-mix ampio ed articolato:** centralit  della formazione, ma ruolo crescente delle attivit  di orientamento, informazione e consulenza e dei percorsi integrati per l'inserimento lavorativo
- rafforzamento progressivo dell'individualizzazione degli interventi, soprattutto tramite il ricorso a **voucher** formativi

Target group:

- maggiore diffusione di interventi rivolti agli **over 45** (formazione permanente, incentivi alle imprese per l'occupazione)
- progressivo **ampliamento dei destinatari delle politiche di inclusione sociale:** minoranze etniche, sieropositivi, alcolisti ed ex alcolisti, donne in difficolt  con basso reddito e debole titolo di studio, persone in situazione di disagio familiare e sociale
- ulteriore sviluppo dei target-group della **formazione continua:** lavoratori stagionali, part-time e soci di cooperative

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

Strategie nazionali di medio/lungo periodo

- Policy mix per conseguire gli obiettivi della Seo
- Riforme in atto (politiche attive del lavoro, politiche della formazione)
- Evoluzione dei modelli di *governance*

Il valore aggiunto del FSE consiste nel concentrarsi sull'innovazione

Modello già delineato nella riprogrammazione di metà percorso

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

Compiti del Fondo Sociale Europeo 2007-2013

- 1) Compito principale del FSE è il rafforzamento della coesione economica e sociale attraverso il miglioramento delle opportunità occupazionali
- 2) In particolare il FSE sostiene le politiche degli SM intese a:
 - conseguire la piena occupazione
 - migliorare la qualità e la produttività sul lavoro
 - promuovere l'integrazione sociale
 - ridurre le disparità occupazionali a livello nazionale, regionale e locale
- 3) Le azioni cofinanziate dal FSE sono in linea con la Strategia europea per l'occupazione (SEO) e in particolare con:
 - orientamenti
 - raccomandazioni
 - NAP (Piani d'azione nazionali)
- 4) Il FSE tiene inoltre conto degli obiettivi comunitari in materia di:
 - integrazione sociale
 - istruzione e formazione
 - eguaglianza tra uomini e donne

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

I campi di applicazione dell'obiettivo "Competitività regionale ed occupazione" 2007-2013

Il FSE può sostenere azioni negli SM per il conseguimento delle seguenti priorità:

- accrescere l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese, migliorando l'anticipazione e la gestione positiva dei cambiamenti economici
- migliorare l'accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e per quelle inattive, prevenire la disoccupazione - in particolare la disoccupazione di lunga durata e dei giovani
- prolungare la vita lavorativa mediante l'invecchiamento attivo e accrescere la partecipazione al mercato del lavoro
- potenziare l'integrazione sociale delle persone con difficoltà in vista di una loro integrazione occupazionale e combattere la discriminazione sul mercato del lavoro
- migliorare il capitale umano
- promuovere lo sviluppo ed il miglioramento di partenariati, patti e iniziative - mediante la creazione di reti di soggetti interessati a livello nazionale, regionale e locale - per lo sviluppo delle riforme nei settori dell'occupazione e dell'inclusione nel mercato del lavoro

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - DG Politiche per l'orientamento e la formazione

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1ª edizione dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1ª edizione ed. dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004

- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004
- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* 8 volumi in cofanetto, settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom)*, gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005

- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005
- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005
- 63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione*, ottobre 2005
- 64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie*, ottobre 2005
- 65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive . Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, ottobre 2005



Finito di stampare nel mese di ottobre 2005
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)