



ISFOL



“PROSPETTIVE PER IL MEZZOGIORNO TRA RIFORME DEL MERCATO DEL LAVORO E DINAMICHE ECONOMICHE”

UN OUTLOOK SULLE REGIONI DELL'OBIETTIVO CONVERGENZA

Benevento, 19.10.2012

ISFOL

Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori
Ente Pubblico di Ricerca Scientifica - D.P.R. 30 Giugno 1973 n. 478

Corso d'Italia, 33	Sede di Benevento per le Regioni del Mezzogiorno
00161 ROMA	82100 BENEVENTO
Tel. 06 85 44 71	Via Perlingieri, 1
Fax 06 85 44 73 58	Tel. 0824 334073 – Fax 0824 316862
C. Fiscale/P. IVA 80111170587	http://www.isfol.it

INDICE

Premessa.....	2
1 Alcuni aspetti socio – economici delle Regioni dell’Obiettivo Convergenza	3
1.1 Il mercato del lavoro	3
1.2 I Giovani Neet nelle Regioni dell’Obiettivo Convergenza	8
1.3 La Mobilità Costretta nelle Regioni dell’Obiettivo Convergenza	11
2 Le politiche attive del lavoro nelle Regioni dell’Obiettivo Convergenza	14
2.1 Regione Campania	14
2.2 Regione Puglia.....	16
2.3 Regione Calabria	18
2.4 Regione Sicilia	19
2.5 Regione Basilicata (phasing out).....	21
2.6 Politiche attive del lavoro a sostegno dell’inclusione sociale.....	23
2.7 Le politiche attive nella programmazione europea.....	24

Claudio Tagliaferro

Responsabile Progetto Strategico “Mezzogiorno e Sviluppo Locale” e Sede di Benevento

Massimo Resce

Coordinatore Sede di Benevento per le Regioni del Mezzogiorno

Gruppo di Lavoro “Un Outlook sulle Regioni dell’Obiettivo Convergenza”

Simona Carolla (§ 1.1)
Francesco Manente (§ 1.2 e 1.3)
Giovanna Rossi (§2.1)
Giuliana Tesauro (§2.2)
Anna Rita Piesco (§ 2.3)
Annamaria D’Alessio (§ 2.4)
Daniela Parrella (§ 2.5)
Antonietta Maiorano (§ 2.6)
Giuliana Franciosa (§2.6)
Ivana Guzzo (§ 2.7)

Coordinamento tecnico scientifico per l’organizzazione della giornata

Silvana Bombardieri; Christian Poggi; Giovanna Rossi; Giuliana Tesauro; Lucia Zabatta

Segreteria organizzativa

Antonietta D’Aiuto; Maurizio Di Muzio

Supporto tecnico

Nicola Lettieri; Salvatore Marsiglia

Un ringraziamento per l’organizzazione della giornata va alla Camera di Commercio e al Consorzio ASI, in particolare al Coordinatore di “Sud Economy” Ignazio Catauro e a tutto lo Staff Organizzativo

Premessa

Nell'ambito della "Settimana europea delle PMI 2012 – Sud Economy" promossa dall'ASI, l'ISFOL - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori ha organizzato una giornata di riflessione e approfondimento sul tema **"Prospettive per il Mezzogiorno tra riforme del mercato del lavoro e dinamiche economiche"**. L'iniziativa rientra tra le attività che l'Istituto vuole sviluppare per dotarsi di strumenti di analisi sulle questioni dello sviluppo, dell'occupazione e del capitale umano, nelle aree meridionali, attraverso uno specifico progetto di natura strategica denominato "Mezzogiorno, Politiche attive del lavoro e Sviluppo Locale", utilizzando anche la propria sede operativa di Benevento.

La crisi che l'economia mondiale sta attraversando, sta mettendo a dura prova in particolare le Regioni del Sud, nelle quali si stanno accentuando i processi di divergenza dal resto del Paese, con un consistente impatto sul capitale umano dissipato o mal impiegato, che produce effetti negativi sulle economie dei territori e peggiora le condizioni di difficoltà dei soggetti più deboli sul mercato del lavoro, in particolare delle donne e dei giovani. La giornata di lavoro programmata intende offrire un contributo per comprendere e orientare la scelta delle politiche attive del lavoro in contesti così fragili, anche in considerazione del quadro disegnato dalla Legge di Riforma del mercato del lavoro (n.92 - 28 giugno 2012). L'evento si articola in due momenti: uno spazio dedicato all'approfondimento con la presentazione delle relazioni *"Il tessuto produttivo del Mezzogiorno: struttura e prospettive"* e *"I mercati del lavoro nella crisi, i giovani e le aree della nuova occupazione nel Sud"*; una discussione articolata in due tavole rotonde dedicate a *"La riforma del mercato del lavoro: novità e ricadute sui sistemi regionali"* e al tema *"Le economie del Sud tra riforme e problematiche di crescita"*.

La giornata è animata da esperti delle problematiche del Mezzogiorno e delle politiche attive del lavoro e da rappresentanti di OCSE, SVIMEZ, SRM, CRIF e di varie Università. Sono previsti, inoltre, interventi delle parti sociali, nonché la partecipazione di rappresentanti delle Regioni del Mezzogiorno e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per l'occasione è stato predisposto il presente Outlook per fornire spunti conoscitivi sulla condizione meridionale utili a tracciare, per grandi linee, uno scenario per le Regioni dell'Obiettivo Convergenza (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Basilicata in *phasing – out*) presentando: alcuni dati sulle principali variabili che caratterizzano il mercato del lavoro e il capitale umano; un quadro sulle iniziative regionali; una sintesi sulle ultime direttrici europee sul tema delle politiche del lavoro.

1 Alcuni aspetti socio – economici delle Regioni dell’Obiettivo Convergenza

Al fine di coniugare l’analisi delle politiche attive del lavoro con gli aspetti socio-economici si è scelto di soffermarsi su tre aspetti di maggiore rilevanza nelle Regioni del Sud: il mercato del lavoro; la problematica dei NEET e la mobilità dei giovani.

1.1 Il mercato del lavoro

Nel 2011 in Italia il tasso di occupazione relativo alla popolazione tra i 15 e i 64 anni resta stabile rispetto al 2010, attestandosi al 56,9%. In valori assoluti il numero di occupati passa da 22.496 milioni del 2010 al 22.583 milioni del 2011, registrando un aumento di 87 mila unità.

A livello territoriale sono le regioni del Nord ad essere caratterizzate da livelli più elevati di occupazione. In particolare il Nord-Est supera il dato medio nazionale di ben 9,4 punti percentuali, il Mezzogiorno si discosta da esso di circa -13 punti percentuali, mentre nelle Regioni dell’Obiettivo Convergenza il gap raggiunge i -13,6 punti percentuali.

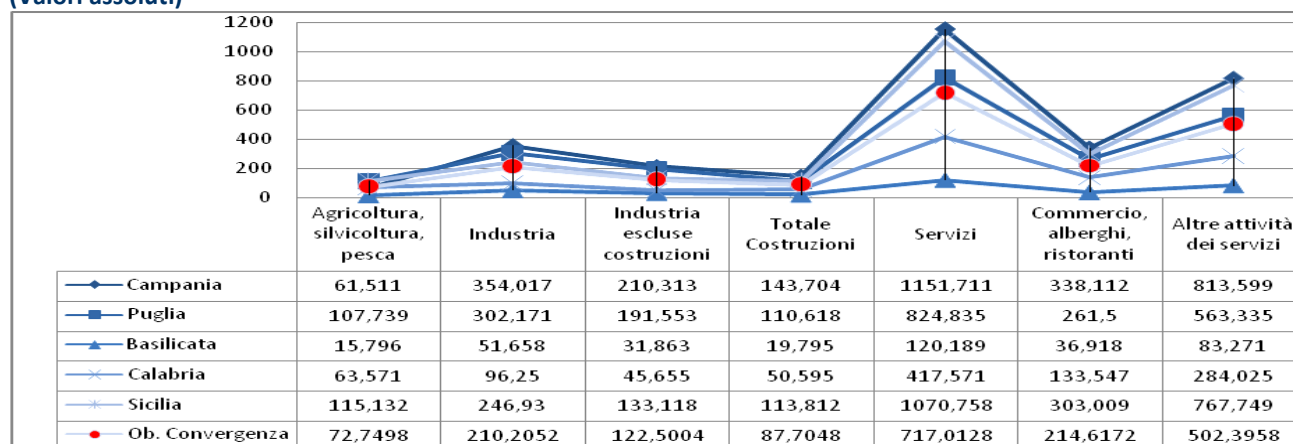
Tabella 1 -Tasso di occupazione (15-64 anni) per ripartizione geografica. (Valori in %)

Tasso di occupazione	2010	2011
Italia	56,9	56,9
Nord	65,0	65,2
Nord-Ovest	64,5	64,5
Nord-Est	65,8	66,3
Centro	61,4	61,1
Mezzogiorno	43,9	44,0
Ob. Convergenza	43,2	43,3

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

All’interno di quest’ultima area l’occupazione, distinta per settori produttivi, segue in ogni Regione lo stesso tipo di andamento, seppur con una diversa incidenza. Tale trend evidenzia un maggior numero di occupati nei settori dei “Servizi”, delle “Altre Attività dei servizi” e del “Commercio, alberghi e ristoranti”, dove la metà dei lavoratori sono impiegati in Campania ed in Sicilia. Accanto a questi il settore dell’ “Industria”, la cui larga parte degli occupati è impegnata soprattutto in Campania e in Puglia.

Figura 1 – Occupati nelle Regioni dell’obiettivo Convergenza, per settore di produzione (Ateco 2007). Anno 2011. (Valori assoluti)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat

Nonostante ciò si denotano scostamenti dai valori registrati nell'anno precedente per quel che riguarda sia il settore dell'Industria che delle Costruzioni, nei quali si assiste ad una notevole perdita di posti di lavoro.

Tabella 2 – Variazione 2011-2010 del numero di occupati nelle Regioni dell'Obiettivo Convergenza, per settore di produzione (Ateco 2007). (Valori assoluti)

Occupati per settore di produzione (Ateco 2007)	Agricoltura, silvicoltura, pesca	Industria	Industria escluse costruzioni	Totale Costruzioni	Servizi	Commercio, alberghi, ristoranti	Altre attività dei servizi
Campania	-4,45	-17,57	-2,548	-15,022	5,329	-5,439	10,768
Puglia	0,812	0,187	1,794	-1,607	10,631	3,635	6,997
Basilicata	0,39	2,003	3,488	-1,485	0,061	2,1	-2,04
Calabria	2,245	-9,75	-1,012	-8,739	11,422	11,438	-0,016
Sicilia	8,681	-10,014	-1,273	-8,741	-5,955	-20,742	14,787
Ob, Convergenza	-2.714,464	-4.323,484	0,449	-35,594	57,082	-9,008	39,504

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat

Come per il tasso di occupazione, nel 2011 anche il valore del tasso di disoccupazione resta costante rispetto all'anno precedente, attestandosi all'8,5%; tuttavia i dati relativi alla prima metà del 2012, seppur parziali, fanno presagire un ulteriore aumento.

Considerabile, anche in questo caso, il divario tra il Nord e il Sud del Paese, in quanto il livello di disoccupazione del Mezzogiorno risulta quasi il doppio di quello registrato in tutto il Centro-Nord (13,7% vs 6,3%).

Tabella 3 -Tasso di disoccupazione totale (15-64 anni) e giovanile (15-29), per ripartizione geografica. (Valori in %)

Tasso di disoccupazione		2010	2011	I semestre 2012
Italia	maschi	7,7	7,7	10,1
	femmine	9,7	9,7	11,9
	totale	8,5	8,5	10,9
	giovani	20,2	20,5	24,8
Nord	maschi	5,2	5,1	6,8
	femmine	7,1	6,8	8,5
	totale	6,0	5,9	7,6
	giovani	14,0	13,6	16,8
Nord-Ovest	maschi	5,6	5,7	7,3
	femmine	7,2	7,3	9,4
	totale	6,3	6,4	8,2
	giovani	14,5	14,2	17,7
Nord-Est	maschi	4,6	4,2	6,2
	femmine	7,0	6,2	7,3
	totale	5,6	5,1	6,7
	giovani	13,2	12,7	15,6
Centro	maschi	6,7	6,8	8,1
	femmine	9,0	9,0	11,0
	totale	7,7	7,8	9,3
	giovani	18,3	19,5	23,8
Mezzogiorno	maschi	12,2	12,3	16,5
	femmine	15,9	16,3	19,4
	totale	13,5	13,7	17,6
	giovani	30,7	31,4	36,8

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat

In particolare tra le Regioni del Sud, la Campania, oltre a detenere il primato per il più alto tasso di disoccupazione (il 15,7%), è anche la Regione che registra un aumento di 1,5 punti percentuali rispetto all'anno precedente, seguita solo dalla Calabria con un incremento di 8 decimi di punto.

Lo squilibrio territoriale che caratterizza il mercato del lavoro italiano si estende anche alle classificazioni per genere e per età della popolazione.

Riguardo ai giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, il corrispondente tasso di disoccupazione, che a livello nazionale si attesta nel 2011 al 20,5%, raggiunge nel Mezzogiorno la quota del 31,4%, ovvero del doppio di quanto registrato nel Centro-Nord. Anche in questo caso è la Campania ad avere la maggiore concentrazione di disoccupati in età giovanile, il 37,1%.

Relativamente alla distinzione di genere, i dati indicano una netta presenza di disoccupazione femminile nelle Regioni del Meridione dove, oltre a crescere nel tempo, passando dal 15,9% del 2010 al 16,3% del 2011 e raggiungendo nel primo semestre del 2012 il 19,4%, risulta superare abbondantemente sia i valori relativi al resto d'Italia, che quelli maschili presenti nella stessa realtà territoriale. Nel 2011 la Puglia risulta essere la Regione dell'Obiettivo Convergenza con il divario più ampio (5,8 punti percentuali) tra disoccupazione maschile e femminile.

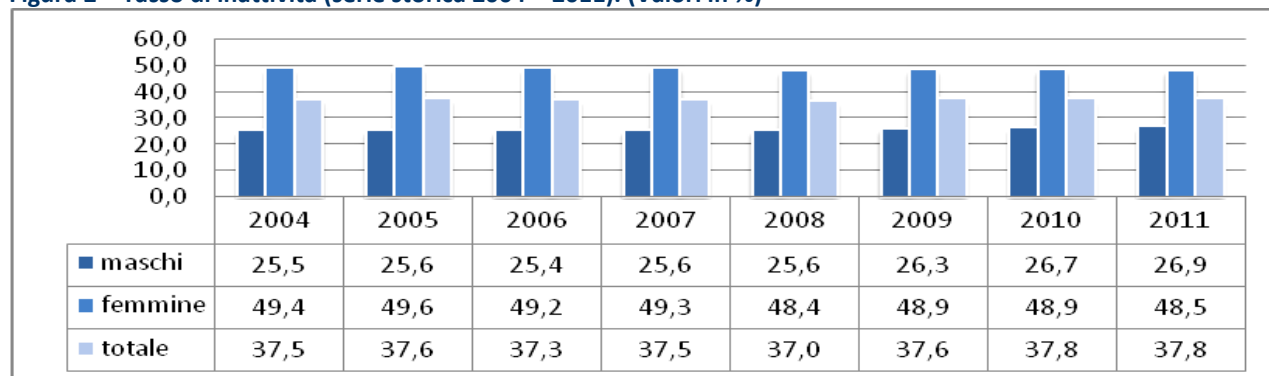
Tabella 4 - Tasso di disoccupazione totale (15-64 anni) e giovanile (15-29), per ripartizione geografica. (Valori in %)

Tasso di disoccupazione		2010	2011
Campania	maschi	12,5	13,9
	femmine	17,4	19,1
	totale	14,2	15,7
	giovani	33,6	37,1
Puglia	maschi	12,2	11,2
	femmine	16,4	17,0
	totale	13,7	13,3
	giovani	27,6	26,9
Basilicata	maschi	11,4	11,3
	femmine	15,8	13,2
	totale	13,1	12,0
	giovani	32,9	28,3
Calabria	maschi	10,9	12,4
	femmine	14,0	13,7
	totale	12,1	12,9
	giovani	29,4	28,8
Sicilia	maschi	13,5	13,0
	femmine	17,4	17,3
	totale	14,8	14,5
	giovani	33,2	33,9
Ob. Convergenza	maschi	12,1	12,4
	femmine	16,2	16,1
	totale	13,6	13,7
	giovani	31,3	31,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat

Il tasso di inattività¹ a livello nazionale, seppur in leggero aumento rispetto al 2008, negli ultimi due anni risulta costante, arrestandosi a quota 37,8%. Nonostante l'andamento opposto dei tassi di inattività dei due sessi, che vede da un lato la tendenza alla crescita del tasso maschile e dall'altro una lieve flessione di quello femminile, il divario di genere risulta essere molto marcato, raggiungendo nel 2011 21,6 punti percentuali.

Figura 2 – Tasso di inattività (serie storica 2004 – 2011). (Valori in %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat

¹ Il rapporto tra inattivi (persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o disoccupate) e popolazione in età da lavoro (15-64 anni).

Tale divario risulta ancora più evidente considerando la ripartizione territoriale dove, oltre alla già nota differenza tra Sud e Nord (17,5 punti percentuali in termini di tasso di inattività totale), il livello di inattività delle donne del Mezzogiorno è di ben 28,7 punti percentuali superiore a quello degli uomini e di 23 rispetto alle donne del Centro-Nord.

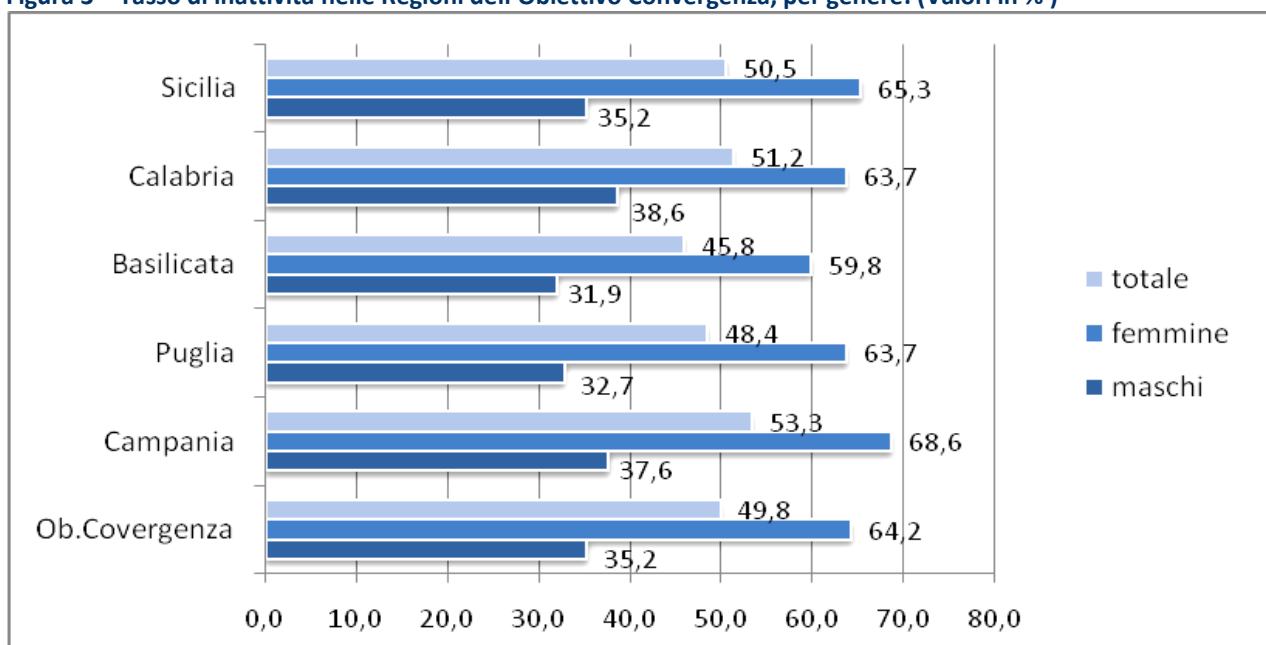
Tabella 5 - Tasso di inattività, per genere e ripartizione geografica. (Valori in %)

Tasso di inattività		2011
Centro-Nord	maschi	22,8
	femmine	40,2
	totale	31,5
Mezzogiorno	maschi	34,5
	femmine	63,2
	totale	49,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat

Nelle Regioni dell'Obiettivo Convergenza il valore del tasso di inattività è del 49,8%, raggiungendo picchi più elevati in ben tre Regioni su cinque (Campania, Calabria e Sicilia,) dove più di una persona su due non è compartecipe del mercato del lavoro. Riguardo ai differenziali di genere, invece, le Regioni con il gap più ampio sono Puglia, Campania (entrambe 31%) e Sicilia (30,1%).

Figura 3 – Tasso di inattività nelle Regioni dell'Obiettivo Convergenza, per genere. (Valori in %)

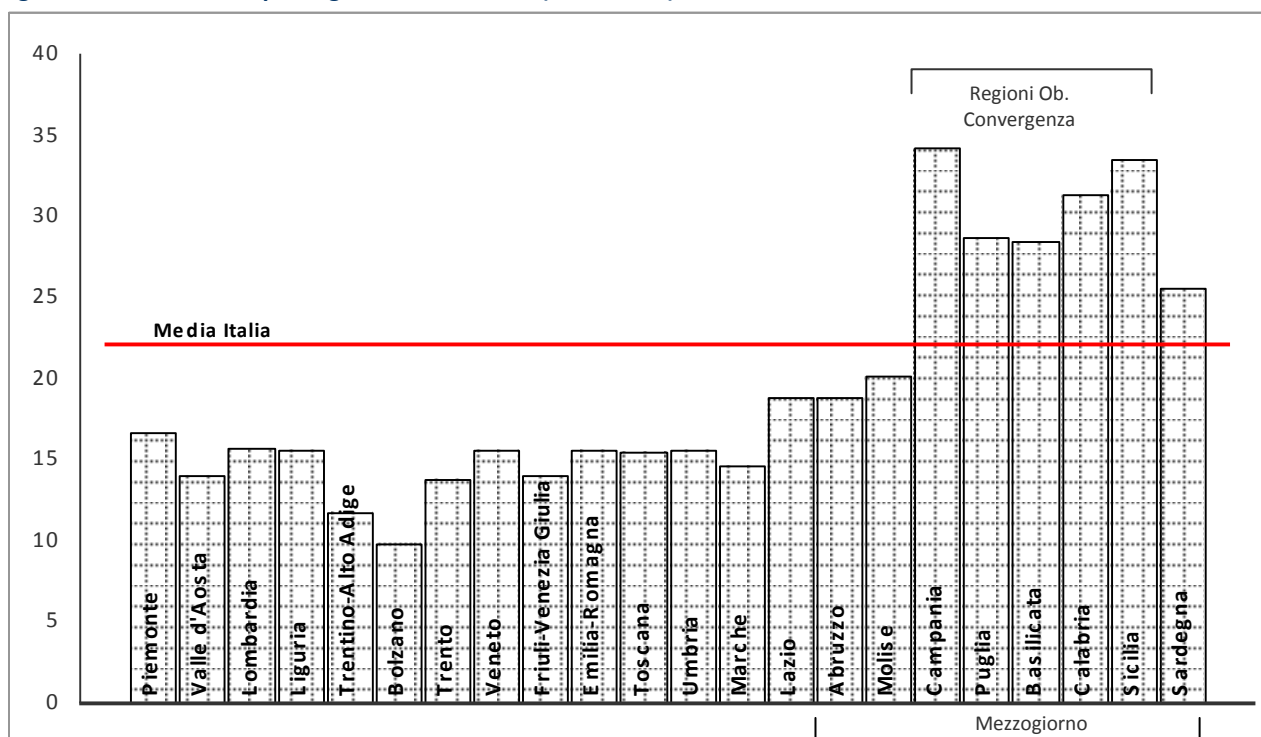


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat

1.2 I Giovani Neet nelle Regioni dell'Obiettivo Convergenza

Nel 2010 i giovani Neet² (*Not in Employment, Education or Training*) in Italia rappresentano il 22,1% delle persone appartenenti alla fascia di età 15-29 anni; tale fenomeno, conseguenza di politiche e strumenti per l'inclusione sociale dei giovani che per anni non hanno avuto l'effetto sperato e che la crisi ha semplicemente acuito rendendolo più visibile, ha visto il suo valore dilatarsi nel tempo con un'oscillazione rispetto al 2004 del 13,4% e, dato ancor più significativo, rispetto al 2009 del 7,5%. Il confronto fra le varie realtà italiane evidenzia come, nonostante la quota dei giovani Neet sia cresciuta prevalentemente nelle regioni del Centro-Nord per effetto della crisi occupazionale, il contesto territoriale in cui l'intensità del fenomeno è ed era ben presente anche prima della crisi è quello delle regioni dell'Obiettivo Convergenza: le regioni Campania e Sicilia hanno una percentuale di giovani che non lavora e non studia che si attesta rispettivamente al 34,3% e al 33,5%; in Calabria si ha una percentuale intorno al 31%, in Puglia e Basilicata intorno al 28%.

Figura 4 – Giovani Neet per regione – Anno 2010 (Valori in %)

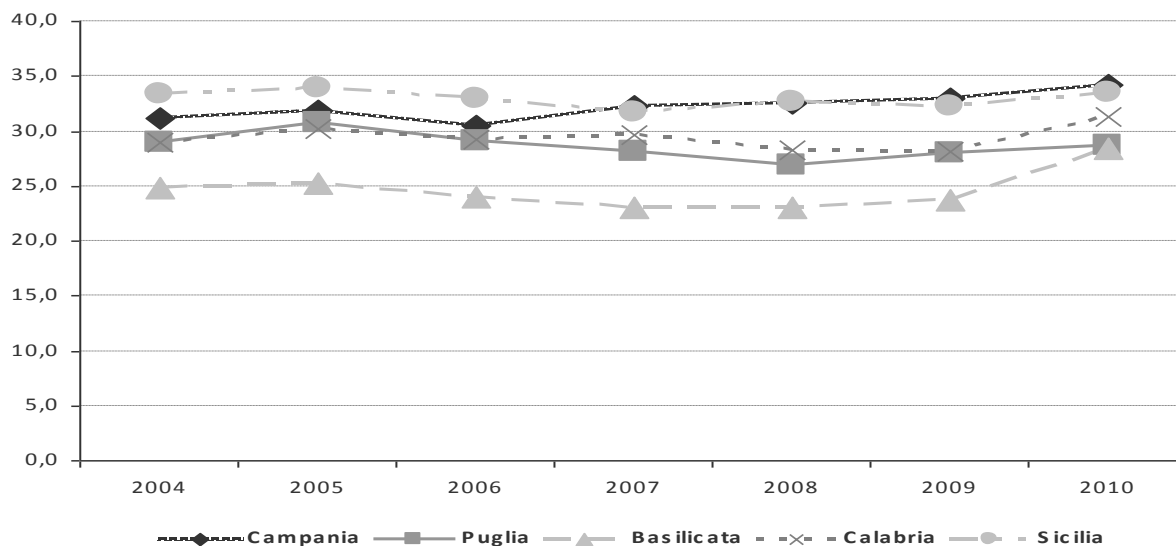


Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

Fra le regioni del Mezzogiorno, solo il Molise e l'Abruzzo si collocano al di sotto della media nazionale. Il trend del tasso di Neet negli ultimi sei anni per le regioni dell'Obiettivo Convergenza è stato diversificato: uniforme per Basilicata, Puglia e Sicilia, altalenante per Campania e Calabria.

² Secondo la definizione Istat i Neet sono le persone da 15 a 29 anni disoccupate o inattive che non sono inserite in un percorso formale di istruzione o formazione (sono comprese, di conseguenza, le persone che partecipano a corsi di formazione professionale non regionali e ad attività formative informali).

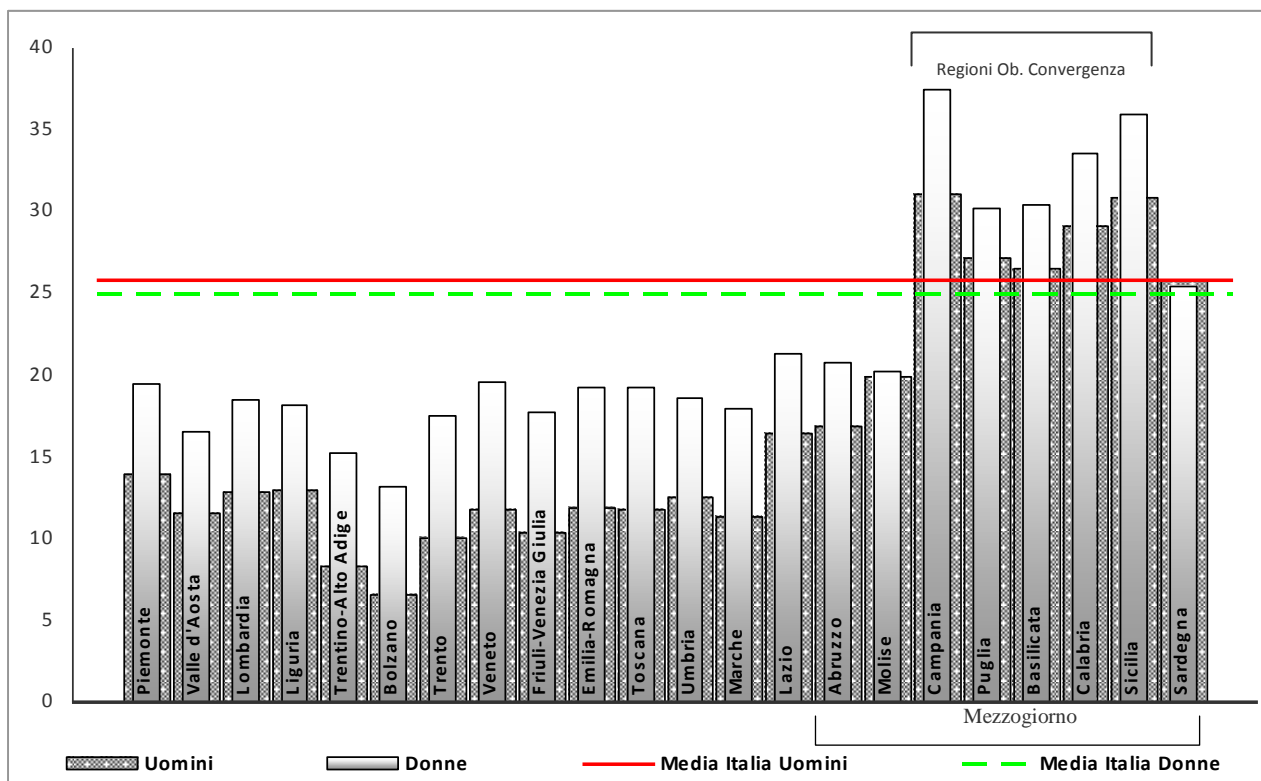
Figura 5 - Giovani Neet nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza – serie storica 2004-2010. (Valori in %)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

La percentuale di Neet nel 2010 è cresciuta rispetto al 2004 maggiormente in Basilicata (14,3%), Campania (9,7%) e in Calabria (8,2%); significativa è la diminuzione registrata in Puglia (-0,9%). È interessante notare come la differenza di genere uomo-donna fra i Neet sia evidente: infatti, la persistenza di tale condizione in Italia è molto elevata nella popolazione femminile.

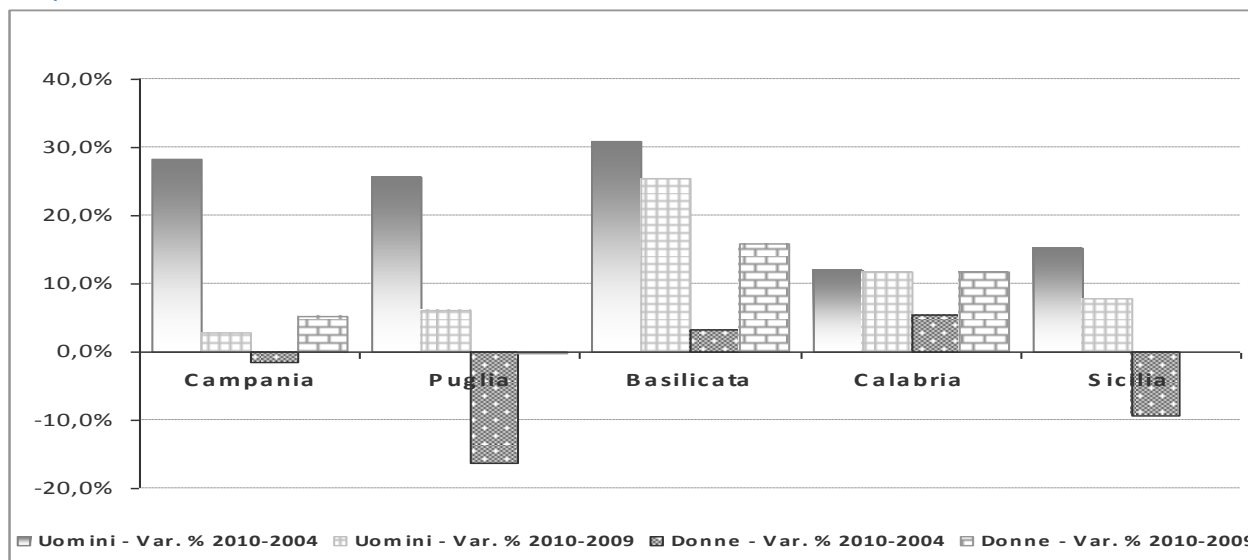
Figura 6 - Giovani Neet per sesso e regione – Anno 2010. (Valori in %)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

Con riferimento alle regioni dell'area Convergenza, rispetto al 2009, le donne Neet sono aumentate in Basilicata, Campania e Calabria e diminuite in Puglia e Sicilia (rispettivamente -0,3% e -0,1%); di contro, gli uomini Neet sono aumentati in tutte le regioni. Considerando poi il lungo periodo (2010 rispetto al 2004) si registra una crescita uniforme degli uomini Neet in tutta l'area convergenza; per la componente femminile si assiste ad un netto calo in Puglia e Sicilia, ad una lieve flessione in Campania e ad un aumento in Calabria e Basilicata.

Figura 7 – Giovani Neet per sesso e regioni dell'Obiettivo Convergenza – Variazioni % (Periodi 2010-2004 e 2010-2009)



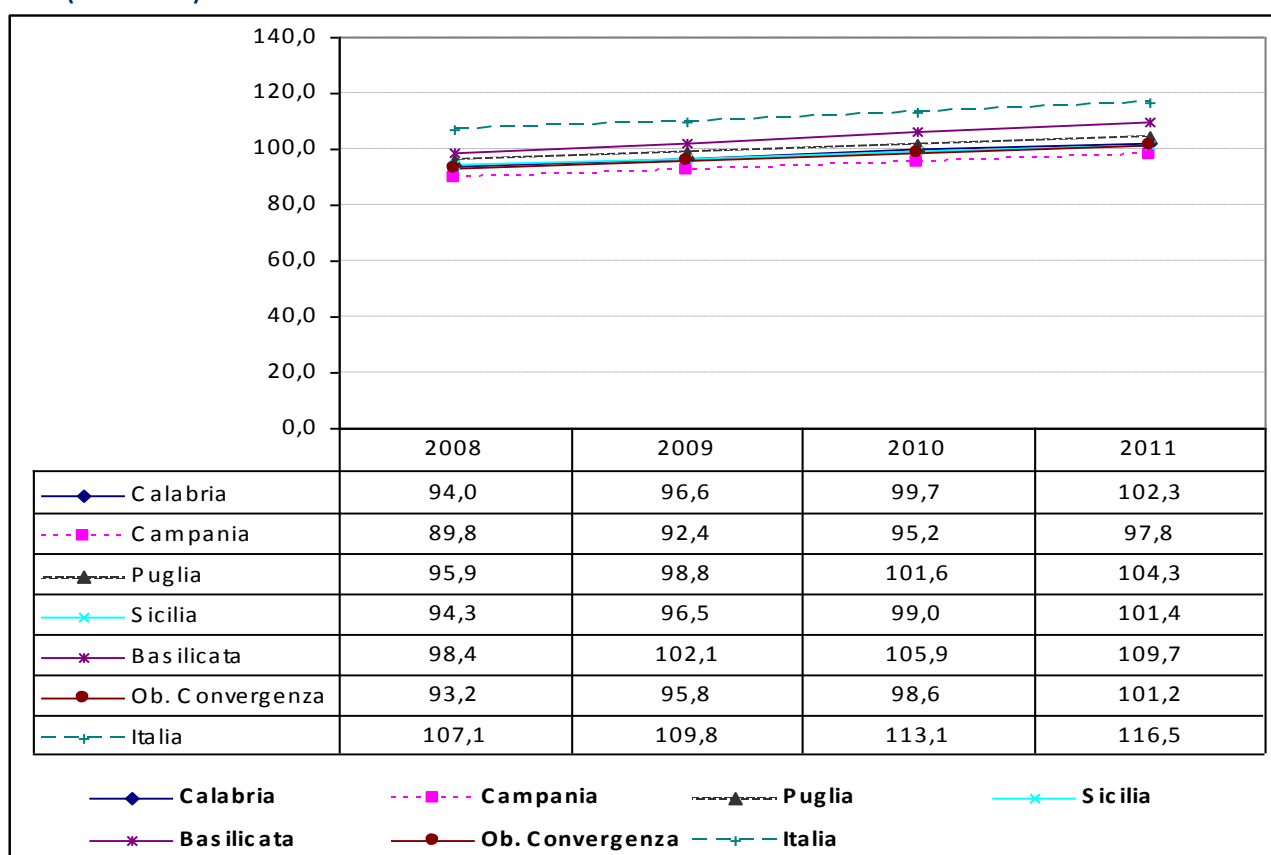
Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

Tutto questo è la fotografia di una realtà conseguenza non solo della crisi economica e della minore domanda di lavoro da parte del sistema produttivo, ma anche di politiche formative, servizi e politiche sociali che non hanno favorito lo sviluppo del capitale umano e gli investimenti delle imprese sulle giovani generazioni. In assenza di un miglioramento di tali politiche sarà difficile migliorare lo status dei giovani Neet. A tal proposito, interventi per favorire la crescita e gli investimenti nelle politiche sociali per ridare nuovo slancio ai giovani e soprattutto alle categorie più svantaggiate, sono stati messi in campo dall'attuale governo con il Piano di Azione Coesione per il miglioramento dei servizi pubblici al Sud che, nella Fase II iniziata l'11 maggio 2012, prevede iniziative atte a favorire l'apprendistato e l'uscita dalla condizione giovanile di Neet.

1.3 La Mobilità Costretta nelle Regioni dell'Obiettivo Convergenza

Il fenomeno della mobilità geografica nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza ha assunto negli anni un ruolo importante per il monitoraggio delle dinamiche in atto all'interno del mercato del lavoro. Gli effetti che i flussi migratori esercitano sui processi economici, demografici e sociali delle aree interessate determinano ricadute significative sia sui territori di partenza che su quelli di destinazione. Tra gli aspetti negativi principali vi è sicuramente la riduzione della popolazione che, trattandosi di aree in cui l'indice di vecchiaia è aumentato in maniera costante negli anni, coinvolge soprattutto la forza lavoro giovanile. A tal proposito, analizzando la serie storica dell'indice di struttura³ della popolazione attiva delle regioni Convergenza si evidenzia, nel periodo 2008-2011, un trend in crescita che testimonia la presenza di una popolazione attiva sempre meno giovane.

Figura 8 – Indice di struttura della popolazione attiva nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza – serie storica 2008-2011. (Valori in %)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

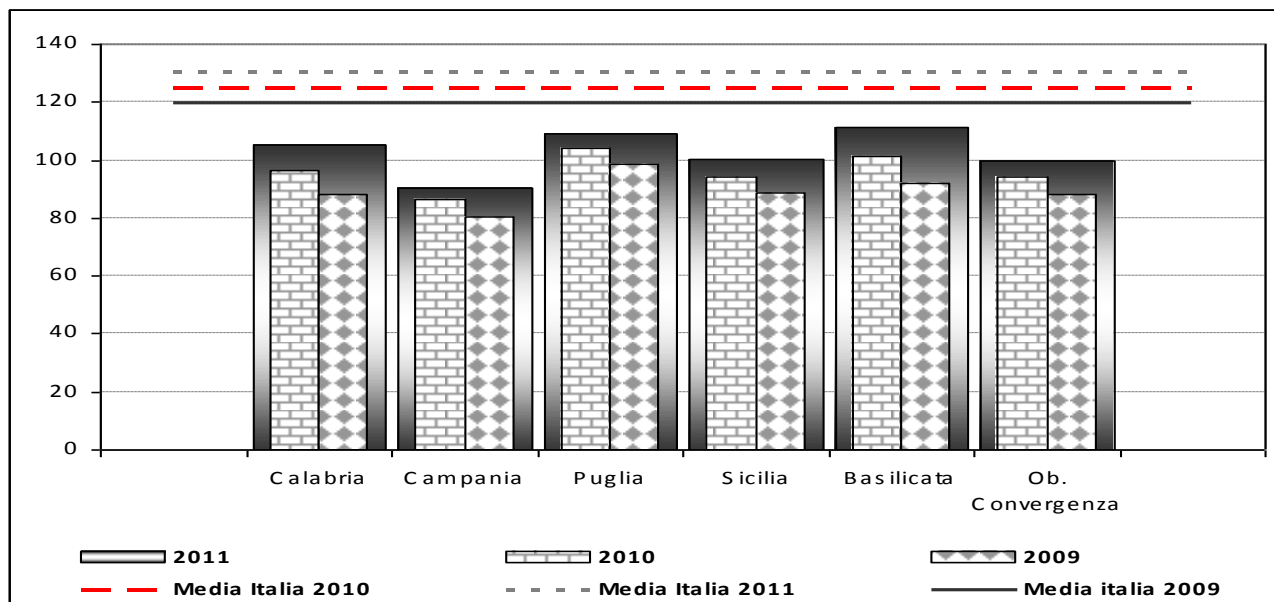
Complessivamente, l'indice di struttura al 2011 è maggiore in Basilicata, seguita da Puglia, Calabria e Sicilia; la Campania si conferma la regione con il valore più basso e quindi con la popolazione più giovane in età lavorativa. Ciò è la risultante di un mercato del lavoro che, sostanzialmente statico ed in affanno per effetto della crisi, impedisce l'assorbimento della forza lavoro ed il necessario ricambio generazionale. Confrontando i dati precedenti con l'indice di ricambio della popolazione in età attiva⁴ - stima del rapporto tra coloro che stanno per andare in pensione e coloro che stanno per entrare nel mondo del lavoro – si

³ Indice di struttura della popolazione attiva ($P_{40-64}/P_{15-39} * 100$): indica il grado di invecchiamento della popolazione attiva: tanto più basso è l'indice tanto più giovane è la popolazione in età lavorativa.

⁴ L'indice di ricambio della popolazione in età attiva ($P_{60-64}/P_{15-19} * 100$) è un indice soggetto a forti fluttuazioni ed è molto variabile. Rappresenta le possibilità di lavoro che derivano dai posti di lavoro resi disponibili da coloro che stanno per lasciare l'attività lavorativa per il raggiungimento dell'età pensionabile.

nota come nelle aree con una popolazione attiva più giovane, come la Campania e la Sicilia, l'indicatore assume valori lontani o pari alla soglia del 100%. Dunque, c'è una tendenza alla disoccupazione dei giovani in cerca di prima occupazione e quindi un gap da colmare fra le nuove leve del mercato del lavoro e i lavoratori che si avviano al pensionamento.

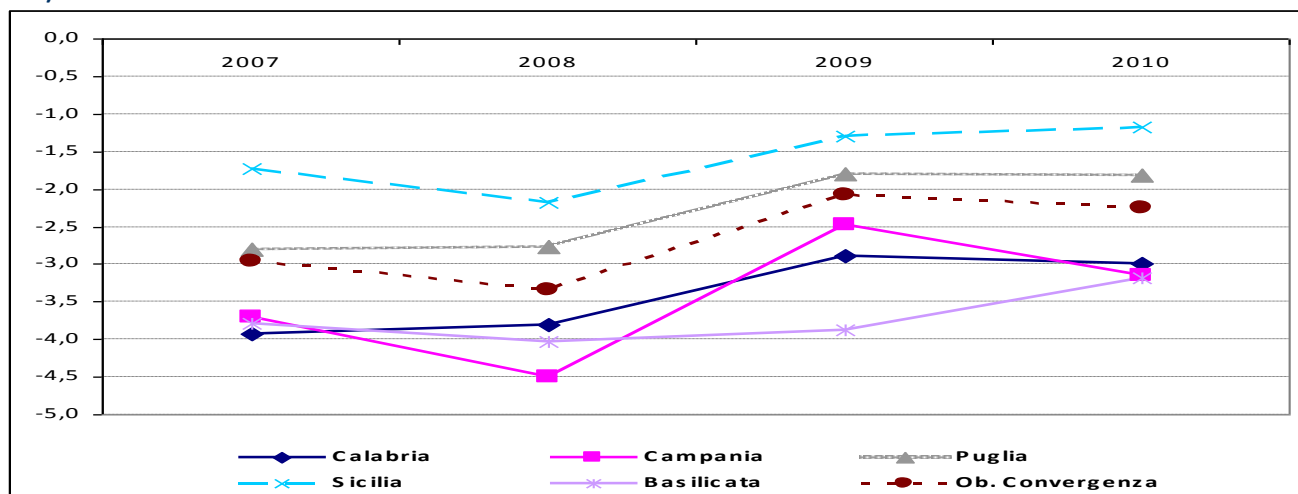
Figura 9 - Indice di ricambio della popolazione attiva nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza – anni 2009-2011. (Valori in %)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

I tassi di disoccupazione dell'area Convergenza, particolarmente elevati per Campania e Sicilia, sono tutti al di sopra della media Italia a testimoniare la presenza in questi territori di elevati tassi migratori in uscita che condizionano negativamente i processi demografici e socio-economici in atto sul territorio. Una misura dell'incidenza dell'incremento (o decremento) migratorio della popolazione residente è data dal tasso di mobilità residenziale⁵: tale indicatore mostra un trend costantemente negativo per tutto il periodo analizzato, segno di un continuo flusso in uscita.

Figura 10 – Tasso di mobilità residenziale nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza – serie storica 2007-2010. (Valori in %)

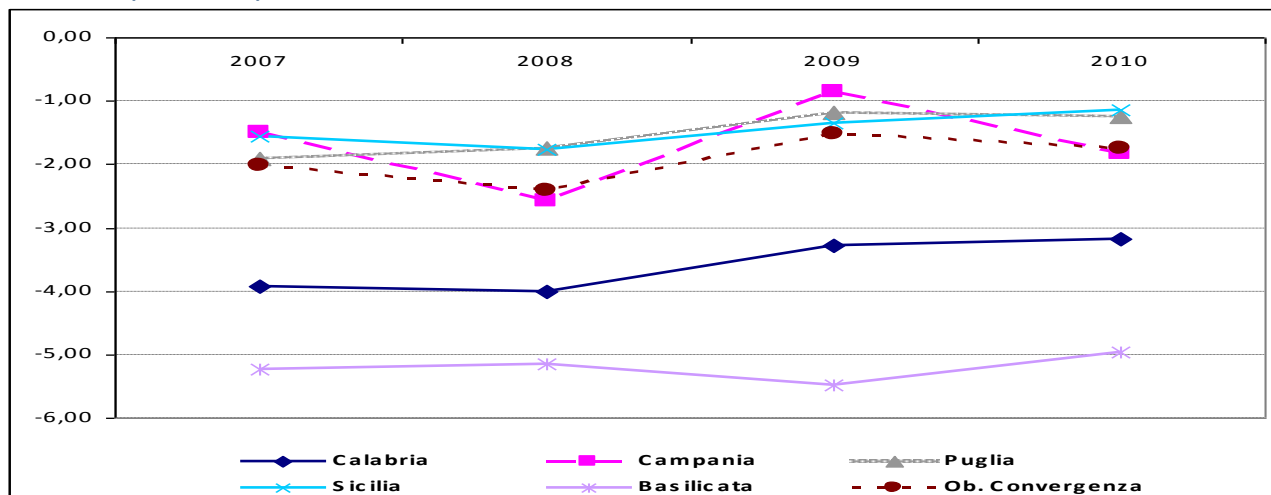


Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

⁵ Tasso di mobilità residenziale = (Saldo migratorio interno/Popolazione residente al 1° Gennaio)*1000.

Un indicatore che fornisce una misura dell'incidenza complessiva della popolazione che genera le variazioni demografiche, poiché non costruito solo sui saldi delle iscrizioni e cancellazioni anagrafiche relativi ad eventi naturali (nascite e decessi) e a trasferimenti di residenza ma sulla loro somma, è l'indice cumulato di variazione della popolazione⁶. Anche in questo caso, le regioni dell'Obiettivo Convergenza presentano una tendenza costantemente negativa nell'arco del periodo esaminato con punte massime per la Basilicata e la Calabria.

Figura 11 – Indice cumulato di variazione della popolazione nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza – serie storica 2007-2010. (Valori in %)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

Questi pochi dati sono sufficienti ad evidenziare la costante fuoriuscita di forza lavoro dalle aree oggetto di analisi, delineando una situazione davvero difficile. Le dimensioni del fenomeno non possono essere ignorate, poiché la conseguenza immediata e diretta è la perdita di quel capitale umano fondamentale per lo sviluppo economico e sociale delle regioni del Sud Italia alla base dello sviluppo endogeno. La riduzione dei fenomeni di *brain drain*, ovvero della migrazione di risorse soprattutto a medio/alta scolarizzazione che lascia il Sud orfano di quella potenziale classe dirigente e di quelle competenze strategiche per lo sviluppo locale, passa attraverso la messa in campo sia di politiche di rientro e/o di scambio (così da trasformare il fenomeno del *brain drain* in un virtuoso e più produttivo *brain exchange*)⁷ che di interventi strutturali finalizzati alla creazione di reali condizioni di attrazione di investimenti capaci di sfruttare il grande potenziale rappresentato da quel capitale umano che è costretto a emigrare senza poter contribuire allo sviluppo del territorio.

⁶ Indice cumulato di variazione della popolazione = $[(\text{Saldo naturale} + \text{Saldo migratorio interno}) / \text{Popolazione residente al 1° Gennaio}] * 1000$.

⁷ ISFOL, "La Mobilità Costretta – La mobilità geografica dei giovani italiani: caratteristiche e prospettive delle regioni del Mezzogiorno", Collana "Temi&Strumenti", Anno 2006.

2 Le politiche attive del lavoro nelle Regioni dell'Obiettivo Convergenza

2.1 Regione Campania

Negli ultimi anni la Regione Campania, già segnata dalla presenza di un mercato del lavoro strutturalmente debole, per arginare la grave crisi economico-finanziaria e per contenere le derive disoccupazionali si è dotata di importanti strumenti normativi ed operativi/programmatori (solo in parte citati in questa sede), mirati a innescare processi virtuosi di sviluppo sociale ed economico sostenibile, secondo paradigmi sempre più orientati alle politiche di *workfare* integrato.

Per realizzare obiettivi di crescita la Regione Campania ha messo in atto politiche del lavoro complementari alle politiche formative e a quelle di sviluppo, operando su un doppio binario: da un lato, si è inteso raccordare sistema formativo, sistema dei servizi per l'impiego, interventi di sostegno al lavoro e *policies* di programmazione economica; dall'altro, è stata implementata "una filiera di sistema", basata sulla sinergia tra istituzioni, mondo imprenditoriale e parti sociali⁸.

Sul piano normativo, con l'adozione del "Testo Unico della normativa della Regione Campania in materia di Lavoro e Formazione professionale per la promozione della qualità del lavoro" (L.r. n. 14 del 18.11.2009) la Regione ha proposto un nuovo impianto di *governance* e di funzionamento del mercato del lavoro, sperimentando un modello di flessibilità "qualitativamente orientato"⁹, con una particolare attenzione alla qualità dell'occupazione e alla sicurezza del lavoro, considerata l'elevata incidenza del fenomeno del lavoro nero, della precarietà del lavoro e dell'economia sommersa.

Nel settembre 2011 la Regione, in coerenza con quanto previsto dalla L.r. 14/2009, ha approvato il Masterplan sui servizi per l'impiego (DGR. n. 482 del 26.09.2011), prevedendo risorse pari a 25 milioni di euro da destinare alle province campane e realizzando un "servizio plurisoggettivo"¹⁰, in cui la Regione svolge funzioni di indirizzo, programmazione e controllo dei servizi per il lavoro, mentre le province, trattandosi dei livelli istituzionali più prossimi ai cittadini, rivestono compiti di programmazione territoriale delle politiche del lavoro e sovrintendono alla gestione ed organizzazione dei servizi.

Con il T.U. dell'apprendistato della Regione Campania (DGR n. 158 del 28.03.2012), la Regione, d'intesa con le parti sociali, è intervenuta, nell'alveo delle linee guida impartite a livello nazionale, secondo le quali il contratto di apprendistato viene eletto a strumento privilegiato per l'accesso al lavoro, sulla regolazione degli aspetti formativi di competenza regionale, sottesi all'applicazione di questa tipologia contrattuale.

Sono questi alcuni elementi del quadro regolativo del mercato del lavoro campano, che necessariamente dovrà essere oggetto di interventi di riordino ed adeguamento, alla luce dei contenuti della riforma Fornero (L. n. 92 del 28.06.2012) e delle altre strategie di azione del Governo Monti (si pensi, ad esempio, al riordino delle province) che inevitabilmente impatteranno sul sistema regionale di governo del mercato del lavoro.

Per rispondere agli effetti della crisi una nuova stagione di pianificazione specifica in tema di occupazione e istruzione/formazione è stata avviata dalla Regione Campania nell'ottobre 2010, attraverso un più intenso coinvolgimento degli attori sociali, delle imprese, delle università e delle scuole, secondo un modello di concertazione sociale ampio ed inclusivo, che si inquadra in un sistema di *governance* multilivello delle politiche attive e passive del lavoro.

⁸ Esempio di collaborazione tra parti sociali, istituzioni e imprese è il Contratto Campania, sottoscritto nell'ottobre 2011 tra Regione Campania, sindacati e Confindustria per il rilancio del lavoro e dello sviluppo, ma che, tuttavia, a causa di lacci e laccioli stenta a decollare e a produrre effetti concreti in termini di investimenti e crescita.

⁹ Cfr. M.C.Cimaglia - F. Corsiero (a cura di), Il mercato del lavoro in Campania, Gesco Edizioni, 2010.

¹⁰ Cfr. L. Zoppoli, La riforma del mercato del lavoro vista dal Mezzogiorno: profili giuridico-istituzionali, in <http://csdle.lex.unict.it/>, il quale affronta, tra l'altro, gli impatti della riforma Fornero sulla materia dei servi per l'impiego, prefigurando "effetti esplosivi" se non si provvederà con urgenza «ad una "ricostruzione istituzionale" di un sistema che deve essere governato in modo deciso e trasparente da un pubblico capace di agire in raccordo con le politiche di crescita dell'economia e con tutti i soggetti interessati a rendere più attivi ed inclusivi i mercati del lavoro meridionali», pag. 9.

E' stato così varato il Piano d'Azione "Campania al Lavoro", «la cui idea centrale è quella di creare, attraverso azioni di sistema¹¹, un'occupazione di qualità e una formazione in grado di elevare le competenze dei lavoratori e rafforzare il capitale umano e sociale della Regione. I *target group* dei destinatari sono differenziati a seconda delle misure: una particolare attenzione è stata riservata a giovani, donne, disoccupati di lunga durata e percettori di trattamenti integrativi in deroga; per questi ultimi, in particolare, sono stati previsti interventi di politica attiva e passiva, attraverso sostegni per l'assunzione e misure per la riqualificazione professionale¹².

Il Piano, che abbraccia vari segmenti della formazione¹³, è articolato in misure di intervento finanziate attraverso un'integrazione di risorse a valere su FSE, fondi regionali e nazionali. (...) Sono previste risorse finanziarie articolate in modo differenziato sul territorio, in ragione delle diverse vocazioni, specificità ed esigenze espresse dagli stessi operatori. I bandi e gli avvisi vengono emanati tutti con modalità 'a sportello' per garantire un più elevato livello di trasparenza e la cui gestione è affidata all'Agenzia per il Lavoro e l'Istruzione (ARLAS), ente in house della Regione. L'investimento complessivo per l'attuazione del Piano ammonta a 580 milioni di euro e 60 mila sono i destinatari, selezionati direttamente dalle aziende, attraverso procedure semplificate e meno burocratizzate¹⁴».

La Regione, sempre nell'ottica di superare la logica dell'emergenza e di mettere a sistema politiche attive del lavoro coerenti con i bisogni specifici dei lavoratori, le esigenze e i fabbisogni di competenze del tessuto produttivo, ha promosso interventi mirati in comparti cruciali per l'economia regionale, come il turismo o la *green economy*.

Recentemente, infatti, è stato approvato un "Piano strategico di intervento per la formazione nella filiera del turismo in Campania", finanziato a valere congiuntamente su FSE e FESR e rivolto a circa 30 mila destinatari, articolato in tre priorità: a) innovare l'accoglienza; b) promuovere l'identità e la sostenibilità; c) valorizzare e gestire il patrimonio culturale¹⁵. L'obiettivo è puntare sulla riqualificazione del capitale umano, soprattutto spingendo sull'anticipazione di fabbisogni di nuove competenze professionali.

Gli ultimi dati del Rapporto Annuale di esecuzione (RAE)¹⁶, annualità 2011, segnalano che la Regione Campania, attraverso i diversi interventi in materia di occupazione e sviluppo, si è impegnata nell'accelerazione della spesa e ha predisposto strumenti di sostegno per il rilancio della produttività del proprio sistema imprenditoriale¹⁷, facendo rilevare un significativo aumento del tasso di copertura della popolazione servita dalle politiche attive preventive che passa dal 2,29% al 4,07%, tanto che anche l'ISTAT ha registrato una debole crescita della domanda di lavoro per l'anno 2011 e il II trimestre 2012. Tuttavia, rimane forte l'emergenza sociale per la condizione drammatica in cui versano soprattutto i giovani e le donne della Campania.

Infatti, «nel corso del 2011 nel Mezzogiorno sono stati creati solo poco più di 12mila posti di lavoro, concentrati in Abruzzo, Puglia e Sardegna; in controtendenza è andata l'occupazione in Campania, Sicilia e Molise. Rispetto al livello dell'occupazione registrato nel 2008, restano ancora da recuperare quasi 268 mila posti di lavoro nel Mezzogiorno, di cui quasi quattro su dieci in Campania»¹⁸.

¹¹ Le azioni di sistema previste dal Piano sono suddivise in tre assi: *labour market policy*, qualità per l'occupazione, azioni di sistema e *governance*.

¹² Per i giovani, di età compresa tra i 18 e i 29 anni, anche immigrati, si punta ad incentivare l'apprendistato professionalizzante, anche nel settore della *green economy* (Più verde. Più apprendi, più lavori), e tutte quelle misure che promuovono un più forte collegamento tra mondo dell'istruzione, formazione e imprese. Interventi anche per i datori di lavoro che vogliono reimpiegare i lavoratori che usufruiscono di ammortizzatori sociali in deroga, espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, per i datori che promuovono attività formative per i dipendenti in cassa integrazione in deroga e per gli enti di formazione che organizzano percorsi per coloro che percepiscono ammortizzatori sociali in deroga, al fine di rafforzarne e aggiornarne le competenze. (Progetto Cig Più, Avviso Welfare to work).

¹³ Si ricordi che nel Piano d'azione vi sono misure a contenuto formativo per i giovani studenti di istituti professionali, per i quali sono previsti percorsi di accompagnamento verso il lavoro attraverso azioni mirate a rafforzare l'istruzione tecnica e professionale (ITS); sempre per i giovani sono previste esperienze formative in azienda attraverso tirocini, stages, work experiences (Primimpresa); percorsi di apprendistato per l'alta formazione sono destinati ai giovani dottorandi (Dottorati in azienda).

¹⁴ Cfr. Rapporto XII sulla Formazione Continua, Annualità 2010 -2011, pubblicato a gennaio 2012, realizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro con l'assistenza tecnico-scientifica dell'Isfol, in <http://www.lavoro.gov.it>.

¹⁵ Cfr. <http://www.regione.campania.it/>

¹⁶ Si veda il Rapporto RAE 2011 sullo stato di attuazione del POR Campania.

¹⁷ In proposito è utile il riferimento al Fondo microcredito per il FSE (DGR n.733 del 19.12.2011) che nasce a supporto di nuove imprese e di investimenti produttivi e più in generale a favore di soggetti con difficoltà di accesso al credito e in condizioni di svantaggio.

¹⁸ Si veda Rapporto CNEL sul mercato del lavoro 2011- 2012, pag. 118.

2.2 Regione Puglia

La Regione Puglia ha concentrato i propri obiettivi strategici di crescita sulla competitività del sistema economico e sulla costruzione di un sistema sociale caratterizzato da una crescente occupazione, da un soddisfacente livello di inclusione sociale e dall'attenzione alle categorie svantaggiate, ai giovani, alle risorse umane e all'innovazione. Tra gli elementi distintivi delle scelte regionali: la cooperazione tra livelli istituzionali; la qualificazione dei processi di conoscenza e formazione; l'integrazione tra politiche della formazione, del lavoro e sociali-economiche.

Le scelte regionali relative al mercato del lavoro rispecchiano gli obiettivi di indirizzo generale e rappresentano lo strumento prioritario per accrescere la coesione sociale attraverso il sostegno ed il potenziamento di un approccio attivo delle politiche per il lavoro (PAL).

E' bene chiarire che si fa riferimento ad un contesto territoriale che nel 2011 ha raggiunto un tasso di occupazione che, seppur modesto (44,8%), si conferma superiore rispetto al dato medio Mezzogiorno (44%) ed in linea con la flessione media tendenziale (in perdita di due punti percentuali) registrata in Italia e nel Mezzogiorno nel periodo 2007 – 2011. Inoltre, la componente femminile, sebbene rappresenti un segmento notevolmente poco presente nel sistema regionale, è l'unica ad indicare una sostanziale tenuta del tasso di occupazione, pressoché invariato nel 2011 (30,1%), rispetto ad inizio programmazione (30% nel 2007).

Non è definibile in questa sede quanto la tenuta del tasso di occupazione pugliese sia direttamente imputabile agli effetti positivi della programmazione FSE 00-06 (concentrata fortemente a favore di significativi investimenti in formazione e sul potenziamento dei servizi per l'impiego) e di quella in corso nella quale la dimensione sociale assume una connotazione "multi-dimensionale", ma certamente il dato testimonia un indubbio dinamismo di sistema.

Il delicato scenario economico di crisi ha acuito la sensibilità regionale verso i temi del sociale orientando le scelte delle politiche del lavoro a favore del sostegno all'occupabilità di categorie di svantaggio per contribuire alla realizzazione di un nuovo modello di *workfare* regionale. Nel 2010 la Regione ha aderito all'Azione di Sistema **Welfare to Work** per le politiche di re-impiego (€ 97 mln) volta alla realizzazione di un sistema integrato di azioni di politica attiva¹⁹ a favore di lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dai processi produttivi tramite il coinvolgimento "diretto dei datori di lavoro e del sistema delle imprese attraverso misure ed incentivi all'assunzione"²⁰. Un anno dopo diventa operativo il **Piano Straordinario per il Lavoro 2011** (€ 340,7 mln) intervento anti-crisi volto a:

- creare "Nuova occupazione" (€ 269,8 mln) per quella parte di forza lavoro con scarse prospettive (*labour bottlenecks*)²¹, attraverso azioni mirate alla riduzione della dispersione scolastica, all'inserimento lavorativo di giovani con alta scolarizzazione, allo sviluppo di servizi integrati e di conciliazione vita-lavoro, al supporto di iniziative formative;
- "Salvaguardare l'occupazione" (€ 70,9 mln) per target di lavoratori inoccupati, disoccupati ed occupati, valorizzando il capitale umano quale strumento di competitività, tramite interventi di miglioramento della adattabilità della forza lavoro intervenendo sulle competenze, sulla produttività, sull'innovazione e sulla legalità²².

La logica di Piano si muove in un ampio partenariato economico, sociale ed istituzionale, un network multifunzione di servizi ("Rete Nodi"), mentre la *governance* operativa si avvale di una Cabina di Regia interassessoriale di coordinamento che vigila direttamente sulle azioni di: potenziamento dei Centri per

¹⁹ Tre le tipologie di intervento previste: bonus per l'assunzione; incentivi per Pavidò di assunzioni autonome; interventi in favore dei lavoratori e lavoratrici OVER 50.

²⁰ Incentivi per l'autoimpiego di soggetti svantaggiati; incentivi alle imprese per l'assunzione di lavoratori svantaggiati e concessione di una dote formativa; formazione di disoccupati ultra cinquantenni.

²¹ Giovani, donne, disoccupati di lunga durata, persone con basso tasso di scolarizzazione, percettori di trattamenti di integrazione salariale (anche in deroga), disabili, immigrati.

²² Le azioni previste: formazione continua; emersione del lavoro nero e rispetto di condizioni di legalità (Programma Emersione Puglia 2011/2012); partenariati regionali per l'innovazione; inserimento di giovani ricercatori nelle PMI regionali; start-up tecnologiche.

l'impiego con l'attuazione del Masterplan regionale²³; rafforzamento delle competenze del personale di organismi coinvolti nell'attuazione di Piano²⁴; raccordo delle politiche regionali tramite specifici interventi di monitoraggio (Politiche Sociali²⁵; Mercato del Lavoro Regionale²⁶).

Le 43 azioni specifiche previste, sono attuate nell'ambito di 6 linee di intervento: Lavoro dei giovani²⁷; Lavoro delle donne²⁸; Lavoro per l'inclusione sociale²⁹; Lavoro per la qualità della vita³⁰; Lavoro per lo sviluppo e l'innovazione³¹; Più qualità al lavoro³².

L'attenzione regionale all'evoluzione della domanda sociale e dei fabbisogni formativi del territorio ha avviato un percorso diversificato di interventi a favore della qualificazione dell'offerta formativa degli organismi accreditati³³, del sostegno all'alta formazione con tirocini formativi³⁴ e borse di ricerca per la frequenza di percorsi *post-lauream*³⁵, di azioni di raccordo scuola-lavoro disciplinando gli "Interventi per lo sviluppo delle competenze chiave" ed i "Tirocini e stage in Italia e nei Paesi europei"³⁶.

Tutelato anche l'esercizio del diritto-dovere all'istruzione ed alla formazione professionale degli studenti, garantendo il completamento dell'obbligo di istruzione ed il conseguimento di una qualifica professionale³⁷. Tra gli interventi dedicati alle categorie di svantaggio particolare attenzione è rivolta alla promozione dell'occupazione stabile con la concessione del credito d'imposta in caso di assunzione³⁸ e al sostegno dei processi di stabilizzazione e/o fuoriuscita degli LSU dal bacino regionale a carico del Fondo Sociale per Occupazione e Formazione³⁹.

Centrale il ruolo dei giovani chiamati ad essere protagonisti nella società, nell'economia e nella vita sociale e culturale con il programma "Bollenti Spiriti"⁴⁰ che mette in campo azioni integrate di intervento che vanno dall'offerta di formazione alle arti ed ai mestieri della tradizione, alla valorizzazione della creatività giovanile nelle arti, alla promozione della cultura della legalità⁴¹.

²³ Attivazione di un modello locale (provinciale) di Centro per l'Occupabilità Femminile - COF con attività di accompagnamento al lavoro rivolto a donne disoccupate e inoccupate all'interno dei CPI. Asse VII - "Capacità Istituzionale", P.O. PUGLIA FSE 2007/2013; € 500.000,00. DGR n. 1940/2012, in BURP n. 147/2012.

²⁴ Riqualificazione/riconversione, con piani formativi aziendali/interaziendali territoriali del personale amministrativo degli organismi di formazione professionale accreditati; Avviso pubblico n. 8/2011, BURP 198/2011.

²⁵ Osservatorio Regionale Politiche Sociali (DGR n.1380/2007), Avviso pubblico: "Progetti per lo sviluppo di strumenti innovativi in materia di programmazione, gestione, monitoraggio e valutazione delle politiche per l'inclusione sociale", P.O. Puglia FSE 2007-2013, Asse VII "Capacità Istituzionale", € 1 mln.

²⁶ Osservatorio del Mercato del Lavoro, DGR n. 1585/2012, in BURP n.130/2012.

²⁷ Borse di studio per master post lauream; qualificazione sistema scolastico; reti formative interregionali e transnazionali; sviluppo dei sistemi di formazione continua; qualificazione - riqualificazione professionale.

²⁸ Sviluppo dell'imprenditoria femminile; Piccoli sussidi per l'inserimento lavorativo dei migranti; Formazione delle donne ed incentivi all'assunzione; Servizi di conciliazione vita lavoro; Strumenti di flessibilità del lavoro per le donne; Part-time e conciliazione.

²⁹ "Dote occupazionale" - assunzione a tempo indeterminato di categorie molto svantaggiate; interventi a favore di lavoratori assunti dalle imprese aderenti agli enti bilaterali; "Progetti innovativi integrati per l'inclusione sociale di persone svantaggiate" (piani individualizzati di intervento). La Regione Puglia si avvale della collaborazione dell'IPRES per il sostegno alle politiche regionali per l'inserimento socio-lavorativo degli immigrati (DGR n. 812/2012, BURP n. 77/2012).

³⁰ "Erogazione di incentivi all'assunzione di assistenti familiari nell'ambito del progetto R.O.S.A. 'Rete per l'Occupazione e i Servizi di Assistenza'" (emersione del sommerso nel lavoro di cura domiciliare). Progetto V.I.O.L.A. (Verso l'Integrazione per l'Occupazione nel Lavoro di Assistenza per l'infanzia) attuato sinergicamente con gli obiettivi condivisi dai Progetti ASSAP (servizi di assistenza familiare e offerta di competenze professionali e conoscenze di base nel settore della cura domiciliare e dei servizi per le persone).

³¹ "Dottorati di ricerca";

³² "Azioni a sostegno dell'emersione dal lavoro sommerso e della stabilizzazione dell'occupazione in agricoltura" (dote di € 500 a lavoratori iscritti negli elenchi agricoli provinciali se assunti a t.d. o a t.i.).

³³ "Linee guida per l'accreditamento degli Organismi formativi", DGR n. 195/2012, in BURP n. 26/2012 (int. DGR n. 1560/2012).

³⁴ Master interfaccoltà "Management e comunicazione nelle strutture dei servizi alla persona", Protocollo d'Intesa Regione Puglia - l'Università degli Studi di Bari - Facoltà di Scienze della Formazione, DGR n.1589/2012, BURP n.130/2012.

³⁵ "Puglia 2020 - Potenziamento del sistema universitario", Protocollo d'Intesa Regione Puglia - Università della Puglia.

³⁶ Asse II "Occupabilità" del P.O. Puglia FSE 2007/2013; € 66.608.000,00. DGR n. 1592/2012, in BURP n. 130/2012.

³⁷ "Offerta formativa di istruzione e formazione professionale"; € 3.736.668,00 (risorse MLPS e "fondo delle economie vincolate"); BURP 98/2012.

³⁸ "Credito d'imposta per l'occupazione dei lavoratori svantaggiati nelle Regioni del Mezzogiorno", POR Puglia FSE 2007-2013- Ob. Conv., Asse II - Occupabilità. € 10 mln; in attuazione del "Decreto Sviluppo" D.L. n.70/2011 (L. n.106/2011).

³⁹ Protocollo d'Intesa Regione - MLPS (oltre € 9 mln per assegni a favore di attività socialmente utili - ASU ed assegni ai nuclei familiari -ANF), DGR n. 3043/2012, in BURP n. 15/2012.

⁴⁰ "Bollenti Spiriti" - Programmazione Fondo Nazionale Politiche Giovanili, DGR n. 2345/2011, in BURP n. 177/2011.

⁴¹ Interventi programmati: 1) "Supporto Gestione Laboratori Urbani", € 3 mln. nell'ambito dell'Area Prioritaria b): offerte di aggiornamento e formazione che favoriscano l'avvicinamento da parte dei giovani ad arti e mestieri della tradizione culturale locale; 2) "Bando Principi Attivi 2012", € 4.157.555,26 nell'ambito dell'Area Prioritaria c): valorizzazione della creatività e dei talenti dei giovani in relazioni alle professioni legate alle arti visive alla musica e alla multimedialità; 3) "Ragazzi di Quartiere", € 3.731.473,14 nell'ambito dell'Area Prioritaria e): promozione della cultura della legalità fra i giovani.

La strategia regionale propone, in sintesi, un insieme di approcci volti a rallentare il deterioramento del capitale umano legato alla disoccupazione e a tutelare contestualmente le asimmetrie di bisogno dei *target* di intervento, secondo la rinnovata logica di attuazione delle politiche attive del lavoro realizzata a livello nazionale ed europeo.

2.3 Regione Calabria⁴²

Nell'anno 2012 la Regione Calabria ha posto in essere diverse iniziative per migliorare il sistema della formazione professionale, anche se tanto rimane da fare per raggiungere l'obiettivo di dotare i lavoratori calabresi di quel bagaglio di conoscenze e competenze necessarie per entrare stabilmente nel mercato del lavoro.

In particolare, in attuazione degli obiettivi contenuti negli assi prioritari del POR FSE 2007-2013 la Regione ha privilegiato la categoria dei lavoratori svantaggiati; è il caso dell'Asse 3 - Inclusione Sociale che consente di sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro. Inoltre, l'Asse 2 - Occupabilità prevede di attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese, attraverso diversificate forme di agevolazioni, come per esempio, l'erogazione del credito d'imposta concessa ai datori di lavoro che assumono con contratti a tempo indeterminato lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati"⁴³.

Altro settore privilegiato nelle politiche formative perseguite nel 2012 è quello dell'apprendistato, individuando in esso uno strumento atto a sviluppare le capacità, le conoscenze, le abilità e le competenze, in una visione integrale della persona umana, al fine dell'effettiva partecipazione della stessa all'organizzazione economica, sociale e politica del territorio regionale con particolare riferimento ai saperi e competenze previste per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Pertanto, la Calabria ha stanziato fondi per progetti formativi con l'obiettivo di perseguire la crescita e la valorizzazione della persona umana quale elemento centrale del processo di apprendimento, con le seguenti finalità:

- accrescere la libertà e la responsabilità nelle scelte relative ai percorsi formativi e alle opzioni di vita;
- raggiungere un successo formativo conforme alle inclinazioni soggettive;
- migliorare la consapevolezza della propria identità di persona e di cittadino;
- agevolare l'inserimento nella vita attiva nel rispetto delle singole potenzialità;
- assicurare la continuità del processo di formazione lungo tutto l'arco della vita.

⁴² Per la Regione Calabria i dati sono parziali poiché la relativa pista di monitoraggio è stata interrotta nel corso del 2012, per cui viene descritto solo il quadro strategico come risultante dal Programma Operativo Regionale FSE vigente.

⁴³ L'articolo 2, punti 18, 19, del Regolamento (CE) n. 800 del 2008 della Commissione del 6 agosto 2008 definisce:

1) *lavoratori svantaggiati*, ossia rientranti in una delle seguenti categorie: a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale; c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età; d) adulti che vivono soli con una o più persone a carico; e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato; f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

2) *lavoratori molto svantaggiati*: lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi.

2.4 Regione Sicilia

Nonostante le difficoltà in cui da anni versa il settore della formazione professionale in Sicilia, la Regione ha innescato un processo di profonda innovazione delle politiche formative e del lavoro, tale da delineare un percorso di sviluppo delle competenze e del capitale umano come fattore dal quale non si può prescindere se si vuole incentivare la competitività del sistema produttivo regionale. Sulla scia di quanto già fatto per la precedente annualità, la Sicilia ha impostato il sistema della formazione professionale regionale sul principio della razionalizzazione ed ottimizzazione della spesa e su di una programmazione funzionale delle attività formative ispirata al principio “meno sprechi, più risultati”. L’obiettivo prioritario degli interventi formativi finanziati è sempre quello di garantire l’acquisizione di conoscenze, capacità e competenze indispensabili in un mercato del lavoro ed in un sistema produttivo in progressiva trasformazione. La Regione, infatti, è particolarmente attenta alle competenze immediatamente spendibili sul mercato del lavoro e/o su quelle che sono in grado di agevolare i fenomeni di riconversione professionale ogni qualvolta che il cambiamento si renda necessario.

Grande attenzione, in particolare, viene riservata all’apprendistato professionalizzante ed a tutte le attività di formazione e qualificazione del capitale umano ad esso correlate. A tal proposito risale allo scorso mese di aprile la pubblicazione di un avviso pubblico (1/2012) volto a finanziare, attraverso la concessione di voucher di importo variabile da 13 a 15 euro all’ora, la formazione formale esterna dei giovani, di età compresa tra i 16 ed i 24 anni⁴⁴, assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante⁴⁵. Il finanziamento complessivo messo a bando è di € 5.365.148 e non prevede integrazioni. Nel caso in cui dovessero essere presentate richieste per un ammontare superiore, infatti, il criterio discrezionale per l’assegnazione delle risorse disponibili sarà la durata del contratto di apprendistato. Per quanto attiene alle attività formative, invece, affinché possano essere finanziate è necessario che siano contemplate dal Catalogo dell’Offerta Formativa Regionale Apprendistato Professionalizzante (COFAP), approvato con DDG n. 2349/FP del 10 novembre 2008 e reso operativo con la pubblicazione dell’Avviso 8/2008.

L’importanza attribuita dagli amministratori siciliani all’apprendistato trova conferma anche in un accordo stipulato dalla Regione con le Parti sociali lo scorso giugno con l’intento di attivare percorsi di apprendistato di alta formazione e di ricerca per il conseguimento della Laurea triennale e Magistrale o Specialistica, dei Master di I e II livello, del Dottorato di Ricerca e del Praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche, finanziati con risorse comunitarie (PO FSE 2007-2013) ed indirizzati ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Un accordo simile è stato stipulato nello stesso periodo anche con l’Ufficio Scolastico Regionale e riguarda il conseguimento della qualifica e del diploma professionale a seguito di uno specifico percorso di apprendistato. In questo modo si vuole scongiurare il fenomeno della dispersione scolastica, e di conseguenza quello dell’esclusione sociale, agevolando al tempo stesso l’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Con l’accordo Quadro stipulato con le Parti Economiche e Sociali, i Sindacati e le Associazioni di Categoria, la Regione, inoltre, si è impegnata a semplificare ed a snellire le procedure necessarie per l’espletamento dell’apprendistato, oltre che a promuovere incentivi per l’assunzione degli apprendisti.

In linea con quanto fissato dalla Strategia Europa 2020, la Sicilia si prefigge anche di potenziare il sistema regionale dell’innovazione, ponendo al centro di ogni politica la valorizzazione del capitale umano della Regione. Obiettivi principali della Strategia Regionale per l’Innovazione 2007-2013 sono gli investimenti in capitale umano ed i percorsi di formazione avanzata, in particolare nei settori ad alto contenuto innovativo, la costruzione di reti tra le università, i centri tecnologici di ricerca, il mondo produttivo e istituzionale al fine di promuovere l’innovazione e la ricerca, in perfetta sinergia con quanto stabilito dall’Asse IV del POR FSE 2007-2013. In questo caso specifico le attività formative, per la realizzazioni delle quali sono stati stanziati 8 milioni di euro, riguardano i settori dell’imprenditorialità innovativa, della ricerca industriale, dello sviluppo pre-competitivo, dell’innovazione organizzativa e manageriale, della qualificazione delle

⁴⁴ Il limite d’età si eleva a 29 anni nei casi in cui l’assunzione risponda ai principi fissati dall’art. 49 del d.lgs 276/2003.

⁴⁵ L’avviso non prevede la concessione dei voucher formativi a favore degli apprendisti assunti secondo quanto disposto dal d.lgs 167/2011 per i quali è prevista la pubblicazione di un apposito bando.

competenze altamente tecnologiche ed innovative e si rivolgano ai laureati e/dottorandi (Avviso 1/2012 - Rafforzare l'Occupabilità nel Sistema della R&S e la nascita di Spin Off di ricerca in Sicilia).

In sintesi, nel tentativo concreto di consolidare l'offerta formativa finalizzata alla qualificazione del capitale umano, quest'anno la Regione Sicilia ha stanziato oltre 200 milioni di euro per la maggior parte frutto di finanziamenti comunitari. Nello specifico, infatti, 200 milioni sono a valere sul FSE e 68.386.658 di euro sono fondi che gravano sul bilancio regionale. Di questi, 157 milioni di euro sono destinati alla formazione dei giovani inoccupati e disoccupati (dai 18 ai 32 anni), 96 milioni alla formazione dei soggetti svantaggiati e 15 milioni per quella dei lavoratori volenterosi di colmare le lacune dovute alla mancanza o all'incompletezza della loro formazione iniziale o lavoratori che desiderano rafforzare le proprie competenze.

Anche per il 2012, infatti, il Programma Regionale dell'Offerta Formativa (PROF) si suddivide in 3 ambiti: Formazione per i giovani (FORGIO), Formazione ambiti speciali⁴⁶ (FAS) e Formazione permanente⁴⁷ (FP) e si prefigge di realizzare 3.366 corsi, la maggior parte indirizzati ai giovani (1.772 corsi di formazione vs 780 previsti per la formazione permanente e gli 840 per gli ambiti speciali). Novità rispetto all'anno precedente la suddivisione del fabbisogno formativo per Provincia e la possibilità di presentare proposte anche per gli enti non accreditati, purché abbiano già presentato istanza di accreditamento alla Regione⁴⁸.

Per evitare, inoltre, di incappare nei ritardi che negli anni precedenti hanno pesato negativamente sulle attività formative, con l'approvazione del PROF per il 2012 gli amministratori hanno pensato ad un bando triennale delle attività teso appunto a scongiurare tutti gli inconvenienti tecnici (approvazione progetti, decreti, ecc) che in passato hanno rallentato e posticipato l'inizio dei corsi. Tra le ambizioni della Sicilia in tema di formazione professionale e mercato del lavoro, anche la riqualificazione degli enti di formazione nella loro complessità basata non solo sul miglioramento qualitativo dei progetti, ma anche su una maggiore e migliore interazione con i bisogni occupazionali del territorio. Come anticipato in premessa, infatti, la formazione è realmente efficace solo nel momento in cui riesce a soddisfare le esigenze del mercato e quindi a favorire l'occupazione di chi partecipa ai percorsi formativi proposti.

⁴⁶ I destinatari sono i soggetti svantaggiati ai sensi dell'art. 6 del DPR n. 257 del 12 luglio 2000.

⁴⁷ In questo possono beneficiare delle attività formative i soggetti occupati e/o lavoratori svantaggiati e/o colpiti dalla crisi economica, che desiderano rimediare alla mancata o parziale formazione iniziale e che si prefiggono di rafforzare e sviluppare le loro competenze di fronte alle trasformazioni ed alle innovazioni del mercato del lavoro.

⁴⁸ La richiesta di accreditamento in questi casi verrà espletata entro i 60 giorni successivi alla scadenza dell'avviso. Sono stati introdotti, inoltre, dei limiti per quanto attiene ai raggruppamenti tra soggetti diversi, fatta eccezione per i Consorzi, le Cooperative e gli enti di formazione che si rifanno ad un coordinamento regionale.

2.5 Regione Basilicata (phasing out)

Sostegno al tessuto sociale e produttivo della Basilicata: è questa la finalità a cui si ispirano le misure assunte per il 2011 ed il 2012 in tema di politiche e azioni positive per il lavoro, così come riconosciuto dallo stesso comitato di sorveglianza del FSE nel corso delle verifiche sui piani operativi regionali che a tale sostegno fanno ricorso, mediante il miglioramento delle condizioni lavorative delle persone di età compresa tra i 18 ed i 35 anni, delle donne e dei soggetti in condizione di svantaggio economico e sociale.

Il Comitato di Sorveglianza sul Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo della Basilicata 2007-2013 ha, infatti, formulato una proposta di riprogrammazione finanziaria, per l'anno in corso, per consentire di rimodulare le risorse finanziarie per finalizzarle verso le priorità specifiche dell'occupabilità (con riferimento alle priorità rappresentate dai giovani e dalle donne) e del rafforzamento della coesione e inclusione sociale. Questo per tentare di far fronte ad una crisi economica mondiale che ha particolarmente colpito il tessuto sociale e lavorativo del territorio lucano. Il governo regionale, pertanto, in virtù di un'emergenza senza precedenti sta mettendo in campo azioni mirate a sostenere le persone nell'ambito della collocazione lavorativa e ad aumentare le possibilità di trovare una nuova occupazione.

I principali strumenti sono la ricerca attiva, la formazione e la riqualificazione, gli strumenti di orientamento, i tirocini, le *work experiences* e il sostegno all'autoccupazione.

Gli Assi principali sui quali si riversa la gran parte della domanda sociale della regione (Occupazione – Coesione – Inclusione sociale) sono le ragioni costitutive del realizzando Piano regionale del Lavoro⁴⁹, nel quale sono inserite le linee d'intervento che sono già state messe in campo dalla Regione attraverso avvisi e bandi (credito d'imposta per il reinserimento lavorativo di persone svantaggiate; avvio all'apprendistato). Tali interventi rendono concreti ed efficaci gli obiettivi che sono stati posti nel patto di sistema "Obiettivo Basilicata 2012", tra la Regione Basilicata e le forze sindacali e datoriali sulle azioni da intraprendere per la ripresa economica del territorio lucano e dell'occupazione.

Più specificatamente la Regione ha approvato l'avviso pubblico per il credito di imposta⁵⁰, per incentivare il reinserimento lavorativo di persone svantaggiate o molto svantaggiate, concedendo ai datori di lavoro per ogni nuovo lavoratore svantaggiato assunto in Basilicata, un credito di imposta nella misura del 50 per cento dei costi salariali sostenuti nei 12 mesi successivi all'assunzione (o nei 24 mesi successivi in caso di lavoratore molto svantaggiato). I beneficiari del credito di imposta sono le microimprese, le piccole e le medie imprese che abbiano sede nel territorio regionale, nonché le organizzazioni private con finalità solidaristiche che svolgono attività economiche.

In aggiunta, la Regione ha stipulato e sta stipulando con Sindacati, MIUR ed Università i Protocolli di Intesa⁵¹ e collaborazione volti a dare attuazione alle misure per l'effettività della formazione nelle tre tipologie di apprendistato secondo la nuova disciplina prevista dal relativo Testo Unico.

Analogo interesse alla formazione, ed in particolare alle tematiche della formazione continua quale strumento di contrasto alla disoccupazione, è stato dimostrato con le azioni di "sostegno economico alle misure di formazione continua per le imprese coinvolte in processi anticrisi"⁵² volte a sostenere la capacità competitiva dei sistemi produttivi regionali e l'adeguamento della professionalità dei lavoratori, attraverso la concessione di aiuti alle imprese, che abbiano inserito nel proprio organico lavoratori in CIG in deroga o in mobilità in deroga, provenienti da aziende in crisi, e nella velocizzazione dei tempi di erogazione degli interventi legati allo Sportello Imprese Formazione Continua – SPIC⁵³.

Particolare attenzione viene posta alla formulazione dei cataloghi di offerta formativa, come testimonia il 3° step dell'azione sperimentale "Un Ponte per l'Occupazione"⁵⁴ per la definizione del catalogo dei percorsi

⁴⁹ Il Piano Regionale del Lavoro della Regione Basilicata era già stato redatto per il triennio 2009-2011 dall'Assessorato Formazione e Lavoro e da un esperto in tema di Mercato del Lavoro, prof. Paolo Leon; approvato dalla Giunta regionale non è poi stato licenziato dal Consiglio.

⁵⁰ DGR n. 843 del 29/06/2012 e rettificato con DGR n. 929 del 10/07/2012.

⁵¹ DGR n. 485 del 24/04/2012, pubblicato sul BURB n. 15 del 16/05/2012.

⁵² DGR n. 688 del 29/05/2012, pubblicato sul BURB n. 18 del 16/06/2012.

⁵³ DGR n. 1087 del 07/08/2012, pubblicata sul BURB n.31 del 27/08/2012.

⁵⁴ Pubblicato sul BUR n. 43 del 22/10/2010, l'azione sperimentale è finalizzata a contrastare il crescente fenomeno della migrazione professionale, della disoccupazione "intellettuale" e a favorire la crescita delle competenze professionali rafforzando le condizioni di occupabilità delle persone diplomate e laureate in cerca di occupazione.

formativi settoriali e specialistici e l’emanazione del bando per la realizzazione di un catalogo formativo che tenga conto delle esigenze delle persone diversamente abili (rivolto in particolare al partenariato con le associazioni e organizzazioni di sostegno e volontariato).

E proprio nell’ambito della formazione professionale la Regione Basilicata nel corso del 2011 ha adottato il Repertorio dei profili professionali⁵⁵, strumento utile per la progettazione, la realizzazione e la verifica dei percorsi formativi volti all’acquisizione di competenze. L’obiettivo è di tarare la formazione regionale sulle effettive esigenze del mercato del lavoro lucano, sui reali fabbisogni delle imprese locali nonché di evitare una fuga di lavoratori, soprattutto giovani, consentendo loro di poter esprimere le proprie competenze o magari di acquisirne ulteriori per l’esercizio di un’attività lavorativa che li collochi o li ri-collochi sul mercato del lavoro. L’adozione di questo strumento è il risultato di una stretta cooperazione tra la Regione, le Province e le parti sociali, e la sua realizzazione segue un lavoro di monitoraggio del territorio regionale al fine di carpirne le esigenze, le vocazioni e le competenze da formare nelle principali aree economiche e professionali. I primi profili approvati, infatti, subito dopo l’istituzione del Repertorio sono collocati nelle aree: “Agricoltura, silvicoltura, zootecnia”, “Produzioni alimentari” e “Servizi turistici”. Risultano, inoltre, interessate dalla definizione dei profili anche le aree di “Edilizia”, “Metalmeccanica”, “Servizi Culturali e di Spettacolo” e “Servizi Socio-Assistenziali”.

Non mancano le misure di sostegno all’autoccupazione, tramite la garanzia al microcredito⁵⁶ per le imprese di piccola dimensione (c.d. microimprese), ed il contributo all’autoimpiego tramite l’erogazione di un bonus (PO FSE 2007 – 2013). Va rilevato che, nell’ambito di tali interventi particolare attenzione è rivolta a giovani ed innovazione, come testimoniano le misure a sostegno dei giovani agricoltori e delle PMI che presentano o realizzano progetti innovativi in agricoltura e l’istituzione dell’Incubatore di Imprese a Rione Sassi di Matera destinato alle industrie creative, innovative, e che fanno proprie le tematiche dell’eco-design e dell’ecosostenibilità.

Attenzione viene posta anche alle misure di coesione, inclusione e di contrasto all’esclusione sociale, con il mantenimento per il 2012 degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all’Accordo Stato – Regioni del febbraio 2009 e dell’assegno per le Attività Socialmente Utili per il 2012 (con la copertura dei relativi assegni familiari).

⁵⁵ Con la DGR n. 243 del 23 febbraio 2011, pubblicata sul Bur n. 7 del 16 marzo 2011, è stato approvato il “Documento metodologico per la costruzione del Repertorio dei Profili Professionali, degli standard di processo per il riconoscimento, la valutazione e la certificazione delle competenze e degli standard per la progettazione e l’erogazione dei percorsi formativi”. Con DGR 1625 dell’8 novembre 2011 è stato istituito il Repertorio Regionale dei Profili Professionale pubblicato sul supplemento ordinario del BUR n. 40 dell’1 dicembre 2011.

⁵⁶ DGR n. 1624 del 08/11/2011 pubblicata sul BURB n. 40 del =1/12/2011.

2.6 Politiche attive del lavoro a sostegno dell'inclusione sociale

Il tema dell'inclusione sociale, a livello europeo, è stato definito come uno degli obiettivi primari della Strategia per la crescita e la competitività nel corso del Consiglio Europeo di Lisbona nel marzo del 2000, e successivamente richiamato nel documento Europa 2020.

Da allora la politica sociale europea si è dotata di numerosi strumenti legislativi e finanziari specifici.

Ancora oggi l'inclusione sociale riveste un ruolo di primo piano nelle politiche per il Mezzogiorno, confermato dalla riprogrammazione dei fondi comunitari co-finanziati al Sud. In questo contesto nasce il **progetto Pro.P** (Programma per il sostegno e lo sviluppo dei percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo dei soggetti con disturbo psichico) dell'ISFOL, che costituisce l'occasione per sperimentare su fasce deboli di popolazione un modello di intervento che fornisce ipotesi e proposte per la *governance* del territorio e anche per una rivisitazione dei riferimenti alla base delle politiche attive del lavoro.

Presso la sede ISFOL per il Mezzogiorno verranno realizzati quattro Laboratori di Metodo con approccio interregionale, coinvolgendo le Regioni Puglia, Campania e Molise.

I Laboratori saranno caratterizzati, dal punto di vista metodologico, dalla adozione della progettazione partecipata e dal coinvolgimento degli attori territoriali e, dal punto di vista contenutistico, dalla produzione di strumenti di lavoro utilizzabili dagli operatori dei servizi coinvolti nei percorsi d'inserimento socio-lavorativo.

Entro la fine del 2012, inoltre, in Campania ed in Molise saranno completate le Linee Guida regionali per l'inserimento lavorativo di persone con disturbo psichico elaborate con modalità partecipata attraverso gruppi di lavoro territoriali intersettoriali, nonché l'individuazione di percorsi ideali di inserimento lavorativo.

Inoltre, nel corso delle attività svolte dal Progetto è emersa, nelle varie sedi regionali del sud Italia coinvolte, la necessità di rivolgere l'attenzione anche a fasce di individui a maggior rischio di disagio mentale, non inizialmente considerate. In particolare, per un ampliamento e una migliore articolazione dell'azione di sistema, rivolta all'inserimento lavorativo delle persone con disagio psichico, sono state incluse nel Piano anche attività di ricerca rivolte al disagio giovanile che può sfociare in devianza, ai minori sottoposti a misure cautelari alternative al carcere, ai giovani adulti in regime carcerario.

2.7 Le politiche attive nella programmazione europea

Iniziative in materia di politica del lavoro sono condotte a livello europeo nel contesto della **Strategia per la Crescita e l'Occupazione - Europa 2020**, che delinea gli obiettivi e gli strumenti dell'Unione europea e degli Stati membri in materia di crescita e occupazione per il decennio 2011-2020. La Strategia Europa 2020, lanciata nel marzo 2010 dalla Commissione europea⁵⁷, si inserisce nel quadro tracciato dalla Strategia di Lisbona nel 2000 per il sostegno alla competitività dell'Ue, fissando cinque obiettivi quantitativi in materia di occupazione, istruzione, innovazione, integrazione sociale ed energia/clima, da raggiungere appunto entro il 2020.

Nello specifico, in materia di occupazione e istruzione, gli obiettivi che l'Ue si è posta sono:

- 1) aumentare il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni al 75%, anche mediante una maggior partecipazione delle donne e dei lavoratori più anziani e una migliore integrazione dei migranti nella popolazione attiva;
- 2) ridurre il tasso di abbandono scolastico dall'attuale 15% al 10% e aumentare la quota della popolazione di età compresa tra 30 e 34 anni che ha completato gli studi superiori ad almeno il 40% nel 2020.

Al fine di sostenere gli Stati membri nel raggiungimento di tali obiettivi, la Commissione ha lanciato un'iniziativa prioritaria **"Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione"**⁵⁸, tesa a dare nuovo impulso alle riforme del mercato del lavoro, aiutando le persone ad acquisire le competenze necessarie per le future professioni, creando nuovi posti di lavoro e rivedendo il diritto del lavoro europeo. Gli Stati membri sono tenuti a modernizzare i loro mercati del lavoro per aumentarne la capacità di assorbimento e migliorarne il funzionamento; agli Stati membri viene chiesto infatti di aumentare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento e di puntare sulla formazione e sulle politiche attive del lavoro, ossia sulla flessicurezza, ritenuta un mezzo efficace per aumentare il tasso di occupazione.

Con riferimento alle politiche attive per il lavoro, la Commissione individua alcuni orientamenti da adottare con l'obiettivo di rafforzare la Strategia europea per l'occupazione nell'ambito della Strategia Europa 2020. In particolare, occorre massimo impegno da parte degli Stati membri per realizzare una adeguata valutazione dell'efficacia delle politiche attive per il lavoro, così come una miglior calibratura e taratura delle politiche nei confronti dei lavoratori sulla base delle esigenze del mercato del lavoro e una maggiore incentivazione verso una gestione decentrata delle politiche attive per il lavoro, in modo da garantire un più facile raccordo e collaborazione tra le diverse parti interessate. Gli Stati membri infatti sono sollecitati a implementare le politiche attive attraverso la collaborazione dei diversi *stakeholders* del mercato del lavoro, principalmente parti sociali, istituti previdenziali, enti di formazione, servizi pubblici e privati per l'impiego; in particolare, ai servizi pubblici per l'impiego è affidato il compito di incentivare lo sviluppo di questa sinergia.

La strategia occupazionale dell'Ue ha subito un nuovo slancio nell'aprile 2012, quando la Commissione europea ha presentato una Comunicazione intitolata **"Verso una ripresa forte di occupazione"**⁵⁹, nella quale delinea un quadro d'azione complessivo basato su tre assi principali:

- **promuovere la creazione di posti di lavoro**, attraverso:
 - sussidi per l'assunzione di giovani e disoccupati di lunga durata
 - la riduzione del cuneo fiscale che grava sul lavoro
 - una maggiore disponibilità di servizi di microfinanziamento all'avviamento di imprese
 - la piena attuazione della Direttiva 2009/52/CE sulle sanzioni e sui lavoratori irregolari

⁵⁷ Comunicazione della Commissione "Europa 2020. Una strategia per una Crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", COM (2010) 2020 del 3 marzo 2010.

⁵⁸ COM(2010) 682 final.

⁵⁹ COM (2012) 173.

- l'allineamento dei salari all'andamento della produttività
- l'intercettazione di fondi Ue per la creazione di nuovi posti di lavoro, soprattutto in settori chiave, quali l'economia verde, l'assistenza sociale e sanitaria; le tecnologie dell'informazione e della comunicazione
- **riformare i mercati del lavoro**, mediante:
 - l'utilizzo della flessibilità interna per ridurre l'insicurezza e i costi di bilancio
 - la previsione di salari dignitosi e sostenibili
 - l'efficacia delle transizioni sul mercato del lavoro
 - la garanzia di disposizioni contrattuali adeguate per contrastare la segmentazione del mercato del lavoro
 - l'incremento dell'apprendimento permanente per i lavoratori e per i disoccupati
 - il rafforzamento del dialogo sociale
 - la rimodulazione dei servizi primari ed essenziali dei servizi pubblici per l'impiego (SPI)
- **migliorare la governance dell'UE nel settore dell'occupazione**, attraverso:
 - il coordinamento e la sorveglianza multilaterale delle politiche per l'occupazione
 - il rafforzamento del coinvolgimento delle parti sociali europee
 - il consolidamento del legame tra le politiche per l'occupazione e gli strumenti finanziari pertinenti.

Inoltre, tra i principali mezzi di sostegno dell'Unione europea ai disoccupati si evidenzia l'importanza del **Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG)**, istituito dal Parlamento Europeo e dal Consiglio alla fine del 2006 e attivo dal 2007⁶⁰, che consente agli Stati membri di usufruire di programmi di cofinanziamento di misure di politica attiva del mercato del lavoro⁶¹. Le misure concrete comprendono un'assistenza intensiva e personalizzata nella ricerca di lavoro, diversi tipi di formazione professionale, l'aggiornamento delle qualifiche e misure di riqualificazione, incentivi temporanei e indennità versate nell'arco della durata delle misure attive, nonché altri tipi di sostegno quali aiuti alla creazione di imprese e programmi occupazionali pubblici⁶². Riguardo al prossimo quadro finanziario pluriennale, per il periodo 2014-2020 la Commissione ha proposto che l'Ue continui ad esprimere solidarietà ai lavoratori licenziati e alle regioni colpite tramite il FEG, prospettando anche la possibilità di estendere il suo campo di intervento ad altre categorie, come i lavoratori autonomi e i lavoratori temporanei.

⁶⁰ Regolamento (CE) n. 1927/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 dicembre 2006.

⁶¹ Il FEG cofinanzia il 65% delle misure, mentre fonti nazionali di finanziamento assicurano il rimanente 35%.

⁶² Secondo i dati pubblicati nella quinta relazione annuale sulle attività e sui risultati del FEG, presentata dalla Commissione Europea il 4 settembre 2012, il FEG ha fornito un aiuto concreto a più di 21.000 lavoratori, licenziati nel 2011 a causa della crisi economica e degli effetti della globalizzazione: 128 milioni di euro erogati nel 2011, in aumento del 50% rispetto agli aiuti concessi nel 2010, per assistere i lavoratori in dodici Stati membri (Austria, Belgio, Repubblica ceca, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Polonia e Portogallo).