



## PROVINCIA DI FORLÌ'-CESENA

ASSESSORATO ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E POLITICHE  
DEL LAVORO

*"IL CONTRIBUTO DELLE AZIONI DI SISTEMA, LE  
ESIGENZE CUI VOGLIONO RISPONDERE..... E ALTRI  
INTERVENTI A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO  
OCCUPAZIONALE"*

ASSESSORE VIVIANA NERI

## INDICE

**Premessa a cura dell'Assessore Viviana Neri**

<b>PARTE PRIMA</b>		<b>pag.</b>
<b>Capitolo 1 - IL CONTRIBUTO DELLE AZIONI DI SISTEMA E LE ESIGENZE CUI VOGLIONO RISPONDERE (a cura di Novella Castori.)</b>		<b>4</b>
<b>Capitolo 2 - LE AZIONI DI SISTEMA COME STRUMENTI OPERATIVI DI "POLITICA NEGOZIATA": L'ESEMPIO DELLE "AZIONI DI SISTEMA PER LA MONTAGNA" (a cura di Novella Castori)</b>		<b>6</b>
<b>PARTE SECONDA</b>		
<b>Capitolo 3 - L'ARTICOLAZIONE DELLE AZIONI DI SISTEMA 2000- primo semestre 2003 (a cura di Novella Castori e Alberto Valmori.)</b>		<b>9</b>
<b>Capitolo 4 - AZIONI DI SISTEMA PER SOSTENERE LA RIORGANIZZAZIONE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO (a cura di Elena Zammarchi.)</b>		<b>15</b>
<b>Capitolo 5 - AZIONI DI SISTEMA NEL CAMPO DELLA PREVENZIONE E LOTTA ALL'ESCLUSIONE SOCIALE (a cura di Novella Castori)</b>		<b>18</b>
<b>Capitolo 6 - DISABILI E INSERIMENTO LAVORATIVO: L'ESPERIENZA DELLA PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA (a cura di Rita Nappa.)</b>		<b>23</b>
<b>Capitolo 7 - GLI INCENTIVI ECONOMICI A SOSTEGNO DELL'INSERIMENTO OCCUPAZIONALE (a cura di Loretta Naldi)</b>		<b>37</b>
<b>Capitolo 8 - AZIONE DI SISTEMA PER SOSTENERE IL NOF E INTEGRARE ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO (a cura di Milena Garavini.)</b>		<b>40</b>
<b>Capitolo 9 - AZIONI DI SISTEMA PER SOSTENERE IL MAINSTREAMING E LE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (a cura di Novella Castori.)</b>		<b>45</b>
<b>Capitolo 10 - AZIONI DI SISTEMA A SOSTEGNO E POTENZIAMENTO DELLA RETE DEI SERVIZI PER L'ORIENTAMENTO (a cura di Novella Castori)</b>		<b>48</b>
<b>Capitolo 11 - AZIONI DI SISTEMA A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO AZIENDALE E L'INCENTIVAZIONE DI NUOVE FORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (a cura di Novella Castori)</b>		<b>54</b>
<b>Capitolo 12 - AZIONI PER LA VALUTAZIONE E LO SVILUPPO QUALITATIVO DEL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DELLE POLITICHE DEL LAVORO (a cura di Milena Garavini e Novella Castori.)</b>		<b>59</b>
<b>Capitolo 13 - AZIONI DI SISTEMA PER LA PROMOZIONE E DIVULGAZIONE DEI SERVIZI FORMATIVI E DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO (a cura di Elena Zammarchi e Novella Castori.)</b>		<b>64</b>

## PREMESSA

Sulle politiche del lavoro e della formazione si è avviata in questi ultimi anni una fase di profonda trasformazione, che ha suggerito una diversa declinazione degli obiettivi, delle strategie e degli strumenti operativi.

In considerazione di un quadro normativo che ha registrato così profondi mutamenti, come amministratrice di Forlì-Cesena intendo proporre alcune riflessioni su alcune esperienze realizzate durante il mio mandato, che reputo particolarmente significative per lo sviluppo del sistema formativo e delle politiche del lavoro e che spero possano essere di stimolo anche per altre amministratrici o amministratori locali in Italia.

Un elemento in particolare vorrei evidenziare, che esce con forza da questo lavoro: il ruolo della Provincia come Ente agente dello sviluppo locale. Il riferimento è in questo caso alla formazione professionale, alle politiche attive del lavoro ed al ruolo del F.S.E., che delle suddette politiche è il principale strumento finanziatore.

Se, infatti, fino alla precedente riforma, gli interventi finanziati con il contributo del FSE dalla Provincia erano di carattere esclusivamente consuale/formativo, piegati sulle esigenze del mercato del lavoro e aziendale, la Formazione Professionale di oggi svolge un ruolo di risposta alle esigenze del mercato, ma anche di stimolo e di innovazione del contesto economico e propulsivo per il governo del territorio.

Un ringraziamento a tutti gli enti e società, alla Dirigente del Servizio Formazione Professionale e Politiche del lavoro, Dott.ssa Fede Monti, ai collaboratori dello stesso Servizio, che con il loro impegno hanno reso possibile la buona riuscita delle esperienze oggetto del presente report.

L'Assessore Provinciale  
alla formazione professionale e politiche del lavoro  
Viviana Neri

## PARTE PRIMA

### Capitolo 1

#### IL CONTRIBUTO DELLE AZIONI DI SISTEMA E LE ESIGENZE CUI VOGLIONO RISPONDERE

La funzione delle Azioni di Sistema è ormai nota: esse accompagnano e favoriscono lo sviluppo del sistema formativo e delle politiche del lavoro, adeguandolo a rispondere alle sempre nuove sfide che il dinamismo dell'attuale società e del mondo del lavoro impone.

Esse costituiscono una delle più rilevanti novità dell'attuale riforma del Fondo Sociale Europeo. I loro obiettivi strategici coincidono con le esigenze dell'attuale sistema formativo e dei nuovi Centri per l'Impiego.

In sintesi:

- sviluppare le professionalità e le conoscenze degli operatori;
- dare un senso logico di insieme allo sviluppo del sistema, sviluppo che si articola in svariate filiere di intervento;
- accumulare e rendere disponibili agli operatori del sistema e a tutti coloro che a vario titolo intervengono nel sistema del know how in continuo cambiamento;
- stimolare e collegare fra loro l'efficacia della prassi applicativa delle tradizionali attività corsuali ai risultati delle ricerche o di interventi individualizzati, rivolti agli utenti del sistema.

Ne deriva un sistema di attività, strumenti specifici, tecniche e metodologie necessarie per la realizzazione delle suddette funzioni e un insieme di conoscenze utili al sistema per il perseguimento dei suoi obiettivi.

Otto sono le filiere lungo le quali si sono incardinate le azioni di sistema ad oggi realizzate, così individuate in relazione alle strategie perseguite:

1. Azioni di Sistema per sostenere la riorganizzazione dei Centri per l'Impiego;
2. Azioni di Sistema nel campo della prevenzione e lotta all'esclusione sociale;
3. Azione di Sistema per sostenere il NOF e integrare l'istruzione, la formazione e il lavoro;
4. Azioni di Sistema per sostenere il mainstreaming e le azioni positive per le pari opportunità;
5. Azioni di Sistema a sostegno e potenziamento della rete dei servizi per l'orientamento e per la costruzione di strumenti orientativi;
6. Azioni di Sistema a sostegno dello sviluppo aziendale e l'incentivazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;
7. Azioni per la valutazione e per lo sviluppo qualitativo del sistema della formazione professionale e delle politiche del lavoro;

8. Azioni di Sistema di promozione e divulgazione dei servizi formativi e di politica attiva del lavoro.

I capitoli che seguono nella seconda parte di questo volume rappresentano il quadro di riferimento e una sintesi concreta delle principali Azioni di sistema ad oggi realizzate. L'intento è quello di illustrare l'applicazione operativa delle loro funzioni e il contributo fornito al sistema per la sua crescita e a tutti coloro che a vario titolo operano e/o sono interessati alla conoscenza del sistema formativo e delle politiche del lavoro.

## Capitolo 2

### LE AZIONI DI SISTEMA COME STRUMENTI OPERATIVI DI "POLITICA NEGOZIATA": L'ESEMPIO DELLE "AZIONI DI SISTEMA PER LA MONTAGNA".

Con l'attuale riforma dei fondi strutturali 2000-2002 si è dato concreto avvio al sistema formativo integrato, al fine di rispondere in maniera più adeguata e rapida alla nuova domanda di formazione, sempre più complessa e in continua trasformazione.

Contestualmente la riforma del collocamento avviata col Dlgs 469/97 e proseguita con il Dlgs 181/2000 (modificato dal successivo decreto 297/02) ha definito un nuovo modello di intervento pubblico nel mercato del lavoro, che prefigura, non un semplice decentramento, ma una vera e propria riforma centrata su due principi:

- ◆ governo territoriale del mercato del lavoro
- ◆ integrazione fra i servizi per l'impiego, le politiche del lavoro e la formazione professionale.

L'integrazione non costituisce quindi soltanto un obiettivo strategico, ma rappresenta, altresì, lo strumento che consente di trasformare il sistema in una rete di opportunità formative.

Si è dovuto, quindi, provvedere ad organizzare un riorientamento delle strategie e delle prassi del sistema formativo che si è concretizzato nel passaggio dalla sostanziale autoreferenzialità, al recepimento dei mutamenti della domanda sociale di formazione o dei fabbisogni formativi, desumibile dal mondo del lavoro.

La necessità di costruire un sistema formativo integrato è emersa e si è consolidata nel corso degli ultimi anni parallelamente alla concettualizzazione di alcuni assunti, tra i quali la convinzione che l'intreccio educazione/scuola/formazione/lavoro rappresenti un continuum di opportunità variamente articolato, in un processo non più sequenziale, ma circolare, fruibile con modalità e tempi non scanditi da ritmi prevedibili, ma collegati alle variazioni delle possibilità di inserimento lavorativo e ai progetti individuali di vita e di lavoro.

Siamo effettivamente di fronte ad una trasformazione irrinunciabile che fa del sistema formativo una opportunità di risposta alle domande di qualificazione sociale, in cui è l'individuo stesso, con i bisogni di formazione espressi nei diversi momenti della vita sociale e professionale, che diventa il baricentro attorno a cui articolare l'offerta di educazione e formazione.

Le "Azioni di Sistema" pianificate nella programmazione 2000- primo semestre 2003, nella loro diversa articolazione, hanno inteso favorire, sostenere, rafforzare ed accelerare il suddetto processo di riforma. Esse hanno, in particolare, contribuito a dar vita ad un effettivo partenariato, tra Enti Pubblici, Associazioni di categoria, Scuola, Forze sociali, Enti di Formazione Professionale, Imprese ed hanno promosso lo sviluppo di una rete la cui finalità è quella di costruire un sistema orientato ai fabbisogni degli utenti (studenti, famiglie, giovani adulti, occupati, disoccupati, donne,

ecc....) che si propone di sostenere il diritto di cittadinanza e che guarda al territorio ed al suo sistema economico e sociale.

La strategia perseguita da questa Amministrazione nella realizzazione delle "Azioni di Sistema", di cui troverete, nelle pagine che seguono, una breve sintesi e presentazione, è stata quella dell'approccio integrato, all'interno del quale una pluralità di attori pubblici e privati hanno operato concertando le azioni e sviluppando momenti di riflessione che hanno permesso di utilizzare al meglio le risorse destinate a questa tipologia di interventi.

E' con questo specifico approccio che sono state realizzate le "azioni di sistema" per la "Montagna".

Alcune precisazioni.

Le risorse del F.S.E. 2000/2006 OB 3 prevedono una attribuzione alla Provincia di Forlì - Cesena, per ciascun anno, di circa 10.500,00 Euro, di cui almeno il 12% deve essere speso per la Montagna.

Nel triennio 2000-2002 la gran parte delle risorse destinate alla Montagna sono state utilizzate. E' interessante rilevare quanto segue:

- I corsi di formazione professionale sono legati alla vocazione del territorio (turismo, agricoltura), all'innovazione professionale (operatore informatico) ed allo sviluppo di servizi in ambito sociale;
- Nell'ambito dell'educazione degli adulti la partecipazione ai corsi di informatica di base, avanzata e di lingua, è un chiaro segnale della volontà dei cittadini di adeguare le proprie conoscenze e competenze al cambiamento;
- La formazione continua in quelle zone ha favorito i processi di innovazione aziendale e di qualificazione del personale.

Tra le Azioni di sistema si ricordano:

a) la ricerca "***Se le donne riscoprono l'Appennino***", realizzata dalla società ARTEMIS di Cesena nell'anno 2002.

La ricerca è stata una importante occasione di riflessione sul vantaggio di una possibile alleanza tra donne e montagna, tra imprenditoria femminile e sviluppo delle aree obiettivo 2. E' stato proprio grazie all'interesse dimostrato dalle Comunità Montane, dai Comuni e dalle donne imprenditrici del nostro Appennino, verso questa ricerca, che è stato possibile redigere un'analisi approfondita e dettagliata del problema ed è stato grazie alla loro collaborazione, che a quella ricerca si è dato seguito con la creazione di mirate opportunità formative;

b) la ricerca azione "***studio di fattibilità per lo sviluppo di poli formativi nelle aree obiettivo 2***", a cura della stessa società ARTEMIS.

Dalla ricerca, oggi in fase conclusiva, si dovrà pervenire alla formazione di tre poli formativi finalizzati a:

- sostenere la creazione del sistema dell'educazione degli adulti
- istituire scuole per la formazione a distanza

- mettere in rete i servizi al lavoro, le agenzie informative e formative presenti sul territorio.

Al bisogno formativo, informativo e conoscitivo dei cittadini rispondono molteplici agenzie (Biblioteche, URP, Informagiovani, Punti di ascolto e Sportelli) che si relazionano con un'utenza diversa per cittadinanza, sesso, età. I contenuti informativi della rete pubblica sono frammentati in diversi servizi che dovrebbero invece costituire un unico processo di servizio.

La ricerca vuole essere l'occasione per l'elaborazione di una strategia complessiva e lo sviluppo completo di un progetto nel settore dei servizi informativi e formativi.

L'obiettivo di fondo è quello di contribuire a garantire un buon livello di qualità della vita ai cittadini che vivono nelle cosiddette Aree Obiettivo 2, attraverso la costituzione e la valorizzazione della dimensione comunicativa e il sostegno all'occupabilità ed alla inclusione sociale delle persone residenti.

Per un avanzamento unitario di queste aree occorre rafforzare i fattori che spingono verso tale unitarietà e cioè, le reti di relazione tra soggetti istituzionali e non e i momenti di programmazione integrata tra i Comuni e le Comunità Montane.

## PARTE SECONDA

### Capitolo 3

L'ARTICOLAZIONE DELLE AZIONI DI SISTEMA "Gennaio 2000- primo semestre 2003".

Le azioni di Sistema realizzate nella precedente programmazione hanno trovate le loro finalità e finanziamenti negli Assi di seguito indicati.

ASSE A1: Misure a sostegno dello sviluppo dei Centri per l'Impiego.

ASSE A2: Misure per prevenire la disoccupazione di lunga durata e favorire l'inserimento nel mercato del lavoro.

ASSE B1: Misure per combattere l'esclusione sociale e favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di coloro che appartengono alle fasce deboli della società.

ASSE C1: Misure a sostegno e sviluppo del sistema formativo.

ASSE C2: Misure per combattere la dispersione scolastica e favorire l'integrazione tra il sistema formativo e quello scolastico.

ASSE C3: Misure per favorire l'inserimento occupazionale di giovani diplomati o laureati e migliorare il sistema della formazione superiore.

ASSE D1: Misure a sostegno dello sviluppo del sistema formativo aziendale e per prevenire lo sviluppo di lavoro irregolare.

ASSE E1: Misure per favorire lo sviluppo occupazionale delle donne e il manistreaming di genere.

Gli obiettivi strategici enucleati nel precedente capitolo sono stati perseguiti, nella maggior parte dei casi, attraverso l'integrazione di più Assi e Misure e, nel caso delle "Azioni di Sistema per prevenire l'esclusione sociale", in maniera strettamente sinergica alle attività del "Collocamento mirato".

Qui di seguito si riporta lo schema relativo all'impegno finanziario sostenuto, per ogni singolo filone d'intervento, da questa Provincia con il contributo del FSE e le tipologie di attività realizzate all'interno dei medesimi, nel periodo in esame, nonché l'entità complessiva degli incentivi erogati a favore di imprese del territorio a sostegno dell'inserimento occupazionale di fasce deboli (ex artt. 8 e 9 L.R. 45/96).

Nel computo finanziario sono ricomprese anche le azioni ad oggi ancora non aggiudicate, per effetto di procedure di gara non conclusesi.

<b>AZIONI DI SISTEMA PER SOSTENERE LA RIORGANIZZAZIONE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO.</b>	
<b>TIPOLOGIA D'INTERVENTO</b>	<b>IMPEGNO FINANZIARIO</b>
◆ Messa a punto dell'infrastruttura informatica e acquisto di attrezzature.	<b><i>EURO 501.722,38</i></b>
◆ Messa a punto del lay-out degli uffici e acquisto di arredi.	<b><i>EURO 172.268,33</i></b>
◆ Attivazione di servizi specialistici ed acquisizione di risorse umane.	<b><i>EURO 1.318.536,11</i></b>
◆ Individuazione e sperimentazione di modalità organizzative appropriate e verifica degli stati di avanzamento nell'erogazione dei servizi.	<b><i>EURO 249.964,56</i></b>
◆ Supporto ai processi di formazione e riqualificazione degli operatori.	<b><i>EURO 133.241,02</i></b>
◆ Consulenza tecnico/giuridica in materia giuslavorista.	<b><i>EURO 249.964,56</i></b>
◆ Assistenza tecnica nella gestione dell'infrastruttura informatica dei Centri per l'impiego.	<b><i>EURO 25.000,00</i></b>
<b>TOTALE</b>	<b><i>EURO 2.650.696,93</i></b>

<b>AZIONI DI SISTEMA NEL CAMPO DELLA PREVENZIONE E LOTTA ALL'ESCLUSIONE SOCIALE.</b>	
<b>TIPOLOGIA D'INTERVENTO</b>	<b>IMPEGNO FINANZIARIO</b>
◆ Attività di valutazione e monitoraggio delle attività correlate all'applicazione a livello locale della L.68/99.	<b><i>EURO 25.822,85</i></b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Formazione degli operatori a rafforzamento delle reti locali per l'inclusione sociale e lavorativa.</li> </ul>	<b>EURO 26.884,39</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Creazione di strumenti informativi multilingue a sostegno dell'inserimento occupazionale di persone extracomunitarie.</li> </ul>	<b>EURO 50.000,00</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Incentivi economici a sostegno dell'inserimento occupazionale di fasce deboli ex artt. 8 e 9 L.r. 45/96.</li> </ul>	<b>EURO 823.180,64</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Attivazione di un servizio di tutoraggio all'inserimento lavorativo di persone disabili.</li> </ul>	<b>EURO 100.000,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>EURO 1.025.887,88</b>

<b>AZIONE DI SISTEMA PER SOSTENERE IL NOF E INTEGRARE L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE E IL LAVORO</b>	
<b>TIPOLOGIA D'INTERVENTO</b>	<b>COSTI SOSTENUTI - 2000/2002</b>
Analisi dei fabbisogni formativi del sistema integrato formazione/scuola.	<b>EURO 103.291,39</b>
Formazione degli operatori del sistema scolastico e del sistema formativo impegnati sul versante del NOS-NOF.	<b>EURO 160.131,33</b>
Attività di ricerca sulla condizione giovanile in provincia di Forlì-Cesena a sostegno delle politiche formative.	<b>EURO 207.741,32</b>
<b>TOTALE</b>	<b>EURO 471.164,04</b>

**AZIONI DI SISTEMA PER SOSTENERE IL MAINSTREAMING E LE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>TIPOLOGIA D'INTERVENTO</b>	<b>COSTI SOSTENUTI - 2000/2002</b>
◆ Azioni di ricerca per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile.	<b>EURO 383.860,00</b>
◆ Attivazione di una linea di servizio per l'occupabilità femminile nell'ambito dei nuovi centri per l'impiego.	<b>EURO 283.063,77</b>
◆ Sensibilizzazione del contesto scolastico in materia di "identità di genere e pari opportunità".	<b>EURO 41.264,19</b>
◆ Interventi di sensibilizzazione rivolti ai giovani a sostegno e difesa di una cultura della legalità sul posto di lavoro.	<b>EURO 20.555,30</b>
<b>TOTALE</b>	<b>EURO 728.743,26</b>

**AZIONI DI SISTEMA A SOSTEGNO E POTENZIAMENTO DELLA RETE DEI SERVIZI PER L'ORIENTAMENTO**

<b>TIPOLOGIA D'INTERVENTO</b>	<b>COSTI SOSTENUTI - 2000/2002</b>
◆ Creazione di strumenti per l'orientamento nel sistema educativo/formativo e nel mercato del lavoro locale, rivolti a target di destinatari selezionati.	<b>EURO 174.969,60</b>
◆ Attivazione di linee di counseling rivolto a giovani ed adulti, a sostegno e rafforzamento della rete locale dei servizi orientativi.	<b>EURO 258.091,38</b>
◆ Attivazione di sportelli orientativi all'interno degli istituti scolastici superiori.	<b>EURO 37.013,33</b>
◆ Realizzazione di manifestazioni provinciali a carattere fieristico per	<b>EURO 242.633,10</b>

l'orientamento di giovani, genitori e insegnanti.	
<b>TOTALE</b>	<b>EURO 712.707,41</b>

<b>AZIONI DI SISTEMA A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO AZIENDALE E L'INCENTIVAZIONE DI NUOVE FORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	
<b>TIPOLOGIA D'INTERVENTO</b>	<b>COSTI SOSTENUTI - 2000/2002</b>
◆ Azioni di ricerca e analisi dei fabbisogni formativi.	<b>EURO 106.351,98</b>
◆ Supporto e formazione allo sviluppo di forme flessibili di occupazione (telelavoro, job-sharing ecc.).	<b>EURO 84.695,14</b>
◆ Azioni di ricerca per contrastare le diverse forme di lavoro nero o irregolare.	<b>EURO 51.645,69</b>
◆ Programmi di interventi formativi in forma seminariale rivolti alle forze politiche, economiche e sociali, sulle nuove forme di organizzazione del lavoro, le nuove opportunità formative rivolte ad imprese e lavoratori e per rafforzare il dialogo sociale.	<b>EURO 43.925,41</b>
<b>TOTALE</b>	<b>EURO 286.618,22</b>

<b>AZIONI PER LA VALUTAZIONE E LO SVILUPPO QUALITATIVO DEL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DELLE POLITICHE DEL LAVORO.</b>	
<b>TIPOLOGIA D'INTERVENTO</b>	<b>COSTI SOSTENUTI - 2000/2002</b>
◆ Azioni di valutazione delle politiche provinciali, formative e del lavoro, secondo un'ottica di genere.	<b>EURO 31.530,00</b>
◆ Azioni di valutazione di efficacia e qualitativa delle politiche formative.	<b>EURO 275.272,23</b>
◆ Analisi dei fabbisogni e interventi di	<b>EURO 102.929,76</b>

<p>formazione degli operatori del sistema formativo.</p> <p>◆ Analisi della domanda di lavoro e del mercato del lavoro locale a supporto del sistema formativo e di politica del lavoro.</p> <p>◆ Sperimentazione di forme flessibili di formazione, per favorire l'incrocio domanda/offerta di lavoro.</p>	<p><b>EURO 77.097,60</b></p> <p><b>EURO 382.596,62</b></p>
<b>TOTALE</b>	<b>EURO 869.426,21</b>

**AZIONI DI SISTEMA DI PROMOZIONE E DIVULGAZIONE DEI SERVIZI FORMATIVI E DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO.**

<b>TIPOLOGIA D'INTERVENTO</b>	<b>COSTI SOSTENUTI - 2000/2002</b>
<p>◆ Realizzazione di una campagna promozionale relativa ai centri per l'impiego.</p>	<b>EURO 76.800,00</b>
<p>◆ Realizzazione di una campagna promozionale di divulgazione, anche in forma multimediale, delle attività formative.</p>	<b>EURO 278.896,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>EURO 355.696,00</b>

## Capitolo 4

### AZIONI DI SISTEMA PER SOSTENERE LA RIORGANIZZAZIONE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO.

Con il D.lgs. n. 469/97 sono stati conferiti alle Regioni ed alle Province le funzioni ed i compiti in materia di "politica attiva" del lavoro e di collocamento, da intendersi tanto come collocamento tradizionale quanto come *matching* tra domanda ed offerta di lavoro. Il processo di valorizzazione delle funzioni locali, coerentemente con il principio di sussidiarietà, è proseguito con il D.Lgs. 181/00, recentemente modificato dal D.Lgs. 297/02.

È proprio con quest'ultimo provvedimento legislativo che la riforma del servizio pubblico di collocamento vede profilarsi la conclusione.

Come esplicitato dalla Regione Emilia-Romagna con la delibera di G.R. n.2003/810 "ne emerge un assetto finalizzato anche alla semplificazione degli adempimenti dei datori di lavoro. L'intervento pubblico, d'altra parte, è oggi esclusivamente volto a favorire l'incontro tra domanda ed offerta (e non più a registrare la regolarità delle transazioni private) nel mercato del lavoro; inoltre a sostenere chi, versando in condizioni di debolezza sociale sul mercato, necessita di specifiche ed adeguate misure di inserimento professionale".

Alla luce di quanto esposto appare evidente che il passaggio da funzioni prettamente certificative a funzioni di servizio all'utente finalizzate al miglioramento dell'occupabilità ed all'inserimento lavorativo non è stato né di semplice definizione, né - a maggior ragione - di semplice attuazione.

In ragione della riforma, infatti, nel biennio 2000/2002 gli enti locali si sono trovati ad affrontare una riorganizzazione complessiva del servizio di collocamento pubblico che non ha tralasciato alcun aspetto: dall'aggiornamento delle risorse umane trasferite all'inserimento di professionalità esterne qualificate, dall'adeguamento delle sedi alla dotazione di arredi ed attrezzature informatiche, dall'assistenza tecnica agli operatori al marketing di servizio con l'esterno.

Tutte le azioni finalizzate alla riorganizzazione dei Centri per l'Impiego sono state realizzate grazie al contributo del Fondo Sociale Europeo, asse A1, programmazione 2000/2006.

La Provincia di Forlì-Cesena è intervenuta, in linea con le disposizioni regionali e nazionali, promuovendo una serie di azioni che hanno, da un lato, coinvolto gli operatori dei Centri per l'Impiego e, dall'altro, interessato le sedi e gli spazi di lavoro.

#### **1. La riorganizzazione dei servizi: le azioni promosse nel biennio 2000/2002**

Il trasferimento di personale dal Ministero del Lavoro all'Amministrazione Provinciale ha interessato il 64% delle risorse umane. Pertanto, alla luce delle nuove competenze

in capo ai Centri per l'Impiego e grazie alle contributo del FSE, è stato necessario integrarlo con risorse esterne individuate e/o esternalizzazione di linee di servizio tramite procedure di selezione ad evidenza pubblica (bandi, appalti, ecc.).

Nel **2000** è stata sperimentata una prima proposta organizzativa articolata in due aree di servizi: da un lato (Area IPA), quelli prettamente amministrativi (iscrizioni, sportello aziende, collocamento ex art. 16, mobilità, tirocini, ecc.) e, dall'altro lato (Area PLICO), quelli innovativi rivolti ai lavoratori (accoglienza, informazione, incontro domanda/offerta, consulenza orientativa, ecc.).

Al fine di razionalizzare ed accelerare i processi di riorganizzazione dei Centri per l'Impiego, sono state pianificate le seguenti azioni di sostegno e di accompagnamento:

- assistenza tecnica per la sperimentazione e l'implementazione di modalità organizzative e di linee di servizio;
- interventi di formazione e di qualificazione degli operatori;
- consulenza tecnico - giuridica in materia giuslavorista;
- messa a punto di un'adeguata infrastruttura informatica e tecnologica;
- dotazione di arredi.

Sulla base dell'esperienza concreta realizzata nel biennio 2000/2001, delle sollecitazioni degli utenti e del mondo del lavoro, nonché delle profonde riforme che hanno attraversato le politiche del lavoro, si è reso necessario un adeguamento del modello organizzativo dei Centri per l'Impiego.

A partire dal **2002** si è cominciata a sperimentare un'articolazione in tre aree funzionali:

- inserimento lavorativo
- orientamento professionale
- consulenza alle aziende.

**Nella prima area** (sportello polifunzionale, sportello pratiche veloci, collocamento ex art. 16, gestione liste di mobilità, preselezione e colloqui) si è inteso concentrare tutti i servizi di base rivolti ai lavoratori - ivi compreso il colloquio di valutazione della condizione di disoccupazione prevista dai D.Lgs 181/2000 - al fine di favorire un'integrazione di risposte connesse all'inserimento nel mercato del lavoro (cioè all'*occupazione*).

**Nella seconda area**, invece, sono state raggruppate tutte le azioni finalizzate ad elevare il livello di *occupabilità* dei lavoratori, introducendo anche alcuni interventi mirati a target specifici (giovani in obbligo formativo, donne e disabili). Per ciò che concerne le attività di orientamento professionale, all'interno dei Centri per l'Impiego il servizio offerto è di primo livello ed è finalizzato a fornire consulenza alla progettazione/pianificazione di percorsi di inserimento lavorativo. Per utenti più motivati ad intraprendere percorsi complessi di sviluppo della propria storia professionale o per soggetti in condizione di particolare criticità è stato previsto il rinvio a servizi specialistici di secondo livello (counselling orientativo e di carriera, bilancio di competenze) promossi e finanziati dall'Amministrazione Provinciale e a tutt'oggi gestiti da CE.TRANS.

**All'interno della terza area** afferiscono le attività rivolte alle imprese (sportello aziende, consulenza per l'utilizzo degli strumenti normativi collegati al mercato del lavoro, ricerca di personale, incrocio domanda/offerta, ecc.) e quelle più specificatamente rivolte alla comunicazione esterna.

Appare opportuno, infine, ricordare che nel 2002 è stata approntata la nuova sede del Centro per l'Impiego di Forlì.

A conclusione del presente capitolo vogliamo ricordare l'indagine in corso da parte del Centro delle Transizioni di Cesena dal titolo "L'immagine dei nuovi Centri per l'impiego": il punto di vista dei disoccupati, delle aziende e dei servizi territoriali". Lo scopo principale dell'indagine è quello di verificare se il notevole impegno, in termini di energie e risorse finanziarie profuso dall'Amministrazione Provinciale in questi ultimi anni, per accompagnare il processo di decentramento dei servizi e diffondere un'immagine innovativa, è stato recepito dai soggetti coinvolti nel processo.

Nello specifico la ricerca intende verificare se si sono avviati dei processi di modificazione nell'immagine sociale che i clienti-lavoratori hanno costruito negli anni precedenti nei confronti degli ex-uffici di collocamento, non solo per monitorare gli esiti delle azioni di innovazione introdotte nei nuovi servizi, ma anche per raccogliere feed-back sintetici utili alla riprogettazione di alcune iniziative in corso.

La conclusione dell'indagine è prevista per il mese di dicembre 2003.

## Capitolo 5

### AZIONI DI SISTEMA NEL CAMPO DELLA PREVENZIONE E LOTTA ALL'ESCLUSIONE SOCIALE.

Il fenomeno dell'emarginazione sociale che solitamente colpisce gli strati più vulnerabili della popolazione, si accompagna spesso allo stato di disoccupazione di cui risulta essere, allo stesso tempo, causa e conseguenza.

Nella Provincia di Forlì-Cesena l'area dello svantaggio comprende al suo interno diverse tipologie di condizioni, che spaziano dalla disabilità psico-fisica (anche acquisita in seguito ad eventi traumatici o incidenti stradali), al disagio sociale legato a particolari "status", quali quello di immigrato, ex carcerato o ex tossicodipendente cui, tra l'altro, spesso si collega il persistente fenomeno del lavoro nero.

E', quindi, difficile trovare una definizione della categoria "disagio" che ricomprenda tutta la complessità ed eterogeneità del fenomeno e ancora più complicato è studiare una strategia integrale che vi ponga rimedio.

Ciò che è chiaro, invece, è che si ricollegano a questa categoria tutti quei soggetti che manifestano un'incapacità o difficoltà, ad utilizzare le risorse personali o le opportunità offerte dal sistema esterno e che, per queste ragioni, necessitano di interventi mirati. Restano, però, eterogenee le cause che portano a queste difficoltà e che possono riguardare disagi temporanei o permanenti derivanti da motivi fisici, psichici, sensoriali, ma anche relazionali o culturali.

Una classificazione di massima delle diverse categorie del "disagio" potrà comprendere:

#### **A) Detenuti, detenuti in regime di semilibertà.**

In questo caso si riscontra una crescente presenza di stranieri e di tossicodipendenti che presentano principalmente difficoltà di inserimento lavorativo dovute al basso livello di istruzione.

La rilevazione di questa particolare utenza è aggravata dalla estrema mobilità di questa popolazione, specialmente per quanto riguarda i soggetti in attesa di giudizio i quali, successivamente alla condanna, vengono nella maggior parte dei casi, trasferiti in altri istituti di pena, anche fuori regione.

E' utile precisare che sul territorio provinciale è presente una Casa circondariale, che prevede al suo interno anche una sezione femminile.

#### **B) Tossicodipendenti o ex-tossicodipendenti**

Anche in questo caso si riscontrano evidenti segnali di difficoltà nell'inserimento lavorativo, più marcati per la componente femminile, ed un basso livello di qualificazione professionale, specie nella componente adulta (oltre i 30 anni).

Per quanto riguarda questa utenza i centri deputati all'analisi sono i SER.T che forniscono periodici rapporti sulla consistenza del fenomeno nel contesto provinciale.

E' presumibile, però, che il numero di coloro che accedono ai servizi dei SER.T non completi l'universo reale dei tossicodipendenti residenti in provincia.

### **C) Immigrati:**

Il fenomeno dell'immigrazione anche nel nostro contesto locale sta assumendo proporzioni consistenti. La popolazione straniera residente nei trenta comuni della nostra Provincia, ha registrato in questo ultimo biennio un incremento superiore al 25% ogni anno, anche se, nel complesso, l'entità del fenomeno risulta ancora abbastanza contenuta rispetto al dato regionale (2,3% circa dell'intera popolazione provinciale). All'interno di questa categoria si rileva una consistente quota di lavoratori di età elevata, senza alcun titolo di studio e una cospicua presenza della componente extracomunitaria femminile. Si registra, inoltre, un forte aumento della quota di studenti proveniente da famiglie immigrate di origine extracomunitarie iscritti alla scuola dell'obbligo, la quale, per altro, non risulta ancora realmente preparata ad accoglierli.

### **D) Disabili.**

Questa categoria risulta essere quella che presenta la maggiore stabilità sia a livello di caratteristiche sia a livello di ripercussioni sul territorio ed anche la più monitorata, grazie alla Legge 68/99 sul collocamento mirato dei disabili che rappresenta una preziosa fonte informativa a livello locale, con dati non solo sulla condizione occupazionale, ma sulle caratteristiche più generali del profilo socio-lavorativo della persona disabile, unitamente ai dati relativi alla diagnosi funzionale.

In realtà le forme del disagio sono in trasformazione e non si limitano alle tradizionali categorie sopra indicate; a quelle, infatti, vanno affiancandosi nuove forme di esclusione sociale, sia nell'area delle giovani generazioni, sia nell'area delle famiglie monoreddito o a totale assenza di reddito.

E' evidente, quindi, la circolarità esistente tra inserimento lavorativo e inserimento sociale, obiettivi difficilmente raggiungibili in modo autonomo e separato.

Di qui la forte esigenza di migliorare la capacità di inserimento o reinserimento sociale (come uscita dal circuito assistenziale) dei soggetti a rischio di esclusione attraverso l'integrazione culturale, sociale e produttiva dei medesimi soggetti, aumentando, in tal senso, la loro capacità di fruizione dei servizi e, sul versante opposto, potenziando le relazioni tra servizi all'impiego, formazione e servizi sociali, in modo da attuare una progettazione congiunta dei percorsi di inserimento socio-lavorativo e una valutazione dei percorsi attuati, non solo in termini di occupabilità, ma anche in quelli di equità e di recupero sociale.

Investire sulla qualità delle relazioni territoriali significa per questa Amministrazione non solo integrare le politiche della formazione e del lavoro, con quelle educative e sociali, ma soprattutto trattare la formazione professionale, anche quella rivolta alle fasce deboli, come investimento sociale e come una leva economica del territorio.

E proprio su questi versanti si sono incentrate anche le Azioni di Sistema ad oggi, ed in particolare:

- "ANALISI DEI PROFILI PROFESSIONALI NECESSARI ALLE IMPRESE", ricerca realizzata all'interno del progetto integrato "Cometa", dai soggetti gestori Consorzio per la Formazione Professionale Techné ed Enaip di Cesena. L'obiettivo della ricerca è stato, da un lato, quello di analizzare le richieste professionali ed occupazionali delle aziende del territorio provinciale soggette all'obbligo disposto dalla Legge 68/99, dall'altro, quello di valutare le competenze e le qualifiche possedute dalle persone iscritte alle liste del collocamento mirato, al fine di pervenire ad un quadro puntuale dei fabbisogni di formazione degli iscritti stessi. Il quadro che ne è scaturito ha fornito la base per la pianificazione di percorsi formativi mirati e personalizzati. Infine l'analisi di casi eccellenti ha evidenziato le reali possibilità di successo di un percorso in cui, assolvendo ogni struttura il proprio ruolo in rete con le altre, l'inserimento lavorativo dei disabili si traduce in soddisfazione per il lavoratore e per l'azienda.
  
- "*VALUTAZIONE SUGLI ESITI OCCUPAZIONALI DELLE DIVERSE FORME DI INCENTIVO ALLE ASSUNZIONI PER UTENTI CON DEFICIT DI OPPORTUNITÀ*", realizzata dal consorzio per la formazione professionale dei comuni di Forlì e di Cesena Technè. Tramite la suddetta attività di ricerca la Provincia è pervenuta:
  - a) ad un'analisi della situazione provinciale in relazione allo stato di applicazione delle Leggi 45/96 e della Legge 68/99;
  - b) ad una valutazione quanti/qualitativa circa gli inserimenti occupazionali degli utenti con deficit di opportunità, favoriti dall'applicazione delle suddette norme;
  - c) alla messa a punto dei punti di forza e di debolezza delle modalità operative e delle misure di sostegno adottate per l'inserimento delle fasce deboli e degli utenti svantaggiati;
  - d) ad una valutazione dell'efficacia delle forme di incentivo previste per le imprese e dei reali benefici;
  - e) alla realizzazione di uno strumento conoscitivo e di supporto per le politiche del lavoro provinciali, che giocano un ruolo fondamentale nella garanzia e nello sviluppo delle pari opportunità per tutti.
  
- "ANALISI DEI FABBISOGNI E MODELLI FLESSIBILI DI FORMAZIONE PER TUTOR AZIENDALI" realizzata dal Consorzio Formazione e Lavoro di Bologna che ha consentito la focalizzazione delle esigenze formative dei tutor aziendali, la creazione di materiale Fad per la loro autoformazione, di supporto e facilitazione dell'esercizio del loro ruolo all'interno delle aziende, con particolare riferimento alle attività di inserimento lavorativo di persone disabili.

Negli ultimi anni forte è stato l'impegno di governi, istituzioni e parti sociali, nella predisposizione di misure e strumenti atti a favorire l'occupazione, la qualificazione professionale, l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Lo stage ed il tirocinio pratico in azienda, così come l'apprendistato e le altre forme di contratti a causa mista, divengono a tutti gli effetti dispositivi finalizzati a migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Essi costituiscono, infatti, un valido raccordo tra la formazione ed il mondo del lavoro e mirano a far conoscere la realtà aziendale/organizzativa ai neo-inseriti, consentendo loro di sviluppare competenze professionali specifiche.

Ed è proprio in questa realtà di "inserimento protetto" in azienda che diviene rilevante il ruolo del TUTOR come referente per i tirocinanti in azienda, responsabile del loro inserimento nell'organizzazione e responsabile del progetto formativo che essi dovranno realizzare nel periodo di stage/tirocinio.

La figura del tutor, quindi, si pone come centro, come gestore del sistema di relazioni tra il soggetto ospitante, l'organizzazione cui appartiene (rispetto alla quale egli riveste il ruolo di esperto del sistema organizzativo) ed il soggetto promotore, rappresentato dal tutore con funzioni didattiche-organizzative che monitora l'andamento del percorso di tirocinio/stage e tiene i rapporti con l'impresa in cui il tirocinante è inserito.

In particolare le funzioni del tutor possono così suddividersi:

*1. Funzione di accoglienza e di accompagnamento all'inserimento.*

Il tutor aziendale viene riconosciuto come riferimento per il neo-assunto, come figura cardine cui è deputata l'accoglienza ed il graduale inserimento del giovane nel sistema organizzativo. La funzione di prima accoglienza specifica si stempera nella funzione di orientamento e di "Guida", che accompagna il neo-inserito nel percorso di scoperta dell'organizzazione;

*2. Funzione di trasmissione della cultura organizzativa e funzione di integrazione.*

Alla funzione di accoglienza e di sostegno all'inserimento, è connessa inevitabilmente la funzione di supporto all'esplorazione ed alla conoscenza del sistema organizzativo. Il tutore in quanto lavoratore esperto, ha la responsabilità di introdurre e di far conoscere al giovane i meccanismi di funzionamento dell'organizzazione ospitante, il sistema di regole formali ed informali, il clima, i valori, le credenze che animano l'organizzazione e ne sono caratteri distintivi;

*3. Funzione di facilitazione e sostegno all'apprendimento.*

Il tutor aziendale interviene in qualità di facilitatore e sostenitore dell'apprendimento in modo continuativo e permanente per tutta la durata delle esperienze di tirocinio e/o stage. Egli deve conoscere l'articolazione del progetto di formazione che guida l'esperienza di tirocinio e auspicabilmente contribuire alla definizione dello stesso, proprio perché conoscitore dei processi aziendali, dei compiti, attività e ruoli che potranno essere oggetto di studio e di esperienza durante il tirocinio o lo stage;

*4. Funzione di pianificazione della formazione interna e monitoraggio.*

Il tutor aziendale, in accordo con l'architettura del progetto e le finalità del percorso di tirocinio/stage che il giovane neo-inserito deve realizzare all'interno del sistema organizzativo, pianifica momenti di confronto e di analisi con il tirocinante sull'andamento dell'esperienza, realizzando un'attività di supervisione e di monitoraggio su tale andamento attraverso momenti di verifica in itinere;

#### 5. *Funzione di gestione del sistema di relazioni (client management).*

La gestione del sistema di relazioni costituisce un presupposto per la massimizzazione dell'efficacia degli obiettivi del progetto formativo di tirocinio, per un reale incontro tra domanda ed offerta e per il buon esito dell'esperienza sul campo dei nuovi inseriti. La crucialità della gestione del sistema di relazioni risulta quanto mai evidente pensando anche alle differenti fasce di utenza cui è destinata l'attività di tutoring, soprattutto nel caso di giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico o ancor di più nei casi di inserimento di tirocinanti appartenenti a fasce deboli o portatori di handicap.

- "IMPLEMENTAZIONE DELLE RETI PER L'INCLUSIONE IN AREA DETENTIVA E VIOLENZA SULLE DONNE", in fase di realizzazione da parte del Consorzio per la formazione professionale di Forlì-Cesena Technè, con l'obiettivo di potenziare le capacità di risposta dei sistemi alle esigenze che l'utenza (donne che hanno subito violenza e persone che hanno vissuto o stanno ancora vivendo l'esperienza del carcere, in particolare) e il territorio esprimono, e di aumentare le conoscenze e la disponibilità della società civile e dei sistemi che la compongono nel favorire i processi di inclusione. In particolare con la suddetta azione l'Amministrazione Provinciale ha inteso:
  - a) incrementare la visibilità dei servizi esistente sul territorio per la popolazione carceraria e per donne in condizioni di disagio;
  - b) aumentare la consapevolezza della cittadinanza e del mondo economico produttivo rispetto alle problematiche della suddetta popolazione;
  - c) aumentare le possibilità di inserimento lavorativo per detenuti;
  - d) migliorare la qualità della vita delle donne e degli uomini a rischio di esclusione sociale.

Consolidando "le relazioni, la comunicazione, le conoscenze reciproche tra i sistemi e gli operatori che svolgono funzioni sociali, in ambito economico-produttivo e quelli operanti ed orbitanti all'interno del mondo carcerario", inoltre, si vuole contribuire alla creazione di un rapporto organico di collaborazione e sinergia con i centri e i servizi che si occupano, nel territorio, di sviluppare politiche attive del lavoro e politiche di inserimento sociale con gli operatori del Ministero della Giustizia e della struttura penitenziaria e dei Servizi sociali provinciali e comunali.

## Capitolo 6

### DISABILI E INSERIMENTO LAVORATIVO: L'ESPERIENZA DELLA PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA

La **legge 12 marzo 1999, n. 68**, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema normativo che, attento alle condizioni ed alle esigenze delle persone disabili, è precipuamente finalizzato alla promozione ed alla effettiva realizzazione del loro inserimento lavorativo, abrogando la vetusta e non più adeguata normativa sul collocamento obbligatorio di cui alla **legge 2 aprile 1968, n. 482**. Per tale profilo, la legge si inserisce a pieno titolo nel più ampio sistema di politiche attive del lavoro che, con la riforma del mercato del lavoro, si vanno concretamente sviluppando ed attuando.

Con la nuova legge, il legislatore ha inteso individuare nei percorsi di formazione professionale una rete di servizi dedicati alle persone disabili onde supportarle nella ricerca di occupazioni confacenti alle loro condizioni psico-fisiche e, altresì, nel mantenimento dei posti di lavoro, prevedendo il coinvolgimento dei servizi sociali, delle ASL e del privato sociale.

Al momento dell'entrata in vigore, e cioè al **18 gennaio 2000**, la legge non era accompagnata da tutti i provvedimenti attuativi di livello nazionale e regionale da essa postulati, salvo il **decreto ministeriale (Lavoro) 22 novembre 1999**, che disciplina la trasmissione alle Province dei prospetti informativi annuali dell'organico aziendale da parte dei datori di lavoro soggetti alle assunzioni obbligatorie.

La Provincia di Forlì-Cesena, competente in materia nel proprio ambito territoriale, secondo la riforma operata dal **D. Leg.vo 23 dicembre 1997, n. 469**, ha, quindi, dovuto provvedere alla istituzione di una apposita struttura, onde avviare, seppure in un quadro normativo in divenire, l'attuazione della nuova legge n. 68/1999.

Successivamente, in relazione con le norme nazionali e regionali via via emanate per il completamento del sistema e tra queste, in particolare, la **legge regionale n. 14/2000**, la Provincia ha istituito gli organismi normativamente previsti, e cioè:

- la **Commissione provinciale di concertazione e di consultazione delle parti sociali** (costituita in data 2 febbraio 2000);
- l'**Organismo provinciale di concertazione per la gestione della legge n. 68/1999** (costituita in data 25 settembre 2000), di cui fanno parte anche le organizzazioni rappresentative degli interessi dei disabili e degli altri destinatari della legge;
- il **Comitato tecnico** (in data 21 marzo 2001), composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico legale.

Proprio il Comitato tecnico, per la sua specifica funzione, ha il ruolo di maggiore rilevanza nell'attuazione del diritto al lavoro dei disabili.

Esso, è preposto alla valutazione delle residue capacità lavorative dei soggetti disabili, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento lavorativo dei

soggetti medesimi ed infine alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

Nell'espletamento di tali compiti costituisce un essenziale elemento di raccordo e di armonizzazione delle attività dell'Ufficio per il diritto al lavoro dei disabili con le attività delle Commissioni mediche locali di accertamento delle disabilità ed, altresì, con quelle dei Servizi sociali e delle organizzazioni, pubbliche e private, operanti sul territorio provinciale a sostegno ed in assistenza delle persone disabili e svantaggiate. L'attività del Comitato tecnico consente di dare più elevata specificità e un più alto tasso di efficacia alle iniziative di **collocamento mirato**. Infatti, permette di effettuare, sulla base di appropriate valutazioni delle condizioni di disabilità dei soggetti interessati e di dettagliate analisi dei posti di lavoro disponibili, inserimenti lavorativi che siano non solo soddisfacenti per i disabili stessi ma altresì utili per i datori di lavoro obbligati, riuscendo così a coniugare il diritto al lavoro dei disabili, peraltro affermato dalla nostra Costituzione, con l'interesse dei datori di lavoro a ricevere prestazioni lavorative proficue e confacenti agli scopi aziendali.

Alla luce delle risultanze acquisite, il Comitato tecnico può anche proporre, caso per caso, percorsi formativi propedeutici all'assunzione, quali: la frequenza di corsi di formazione o di riqualificazione ovvero l'attivazione di progetti di tirocinio di cui alla **legge 24 giugno 1997, n. 196**.

Strumento di notevole utilità per il predetto Comitato ai fini delle valutazioni e delle indicazioni da formulare all'Ufficio, è la **diagnosi funzionale** della persona disabile. Questo documento viene redatto, secondo le prescrizioni dell'**atto di indirizzo** emanato con il **D.P.C.M. 13 gennaio 2000**, dalla Commissione per il riconoscimento dell'invalidità civile per ogni persona riconosciuta invalida civile, non vedente o sordomuta. In esso, partendo dalla descrizione analitica delle compromissioni funzionali, si definiscono le capacità globali, attuali e potenziali, del soggetto e si formulano suggerimenti in ordine alle eventuali forme di sostegno ed agli strumenti tecnici ritenuti necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

La diagnosi funzionale non è esplicitamente prevista per le altre categorie di invalidi. Tale lacuna è stata eliminata per gli invalidi del lavoro, a partire dal luglio 2001, con la **circolare ministeriale (Lavoro) n. 66/2001 del 10 luglio 2001**, la quale, con un adeguamento in via amministrativa, ha stabilito che le diagnosi funzionali per detta categoria di invalidi vengano formulate "ratione materiae" dalle Commissioni socio-sanitarie operanti presso le sedi provinciali dell'INAIL.

Restano, quindi, ancora, sprovvisti di referti diagnostici sulla compromissione funzionale della loro disabilità, al fine dell'inserimento lavorativo, gli invalidi di guerra e gli invalidi per servizio. Sebbene si tratti di categorie di invalidi non molto numerose, è auspicabile uno specifico intervento legislativo in merito al fine di consentire all'Ufficio di attuare per questi disabili azioni mirate di inserimento lavorativo, basate su maggiori cognizioni di causa.

Alla data attuale l'Ufficio ha formulato **1.165 richieste** di diagnosi funzionali alle Commissioni socio-sanitarie competenti in base alla residenza delle persone disabili riconosciute invalide civili o del lavoro. Le richieste in parola sono avanzate in relazione al verificarsi di almeno una delle seguenti circostanze:

- previsione di avviamento a seguito di richiesta numerica per il quale il Comitato tecnico ritiene necessario acquisire preventivamente le valutazioni mediche circa compatibilità del posto di lavoro con le residue capacità lavorative della persona disabile;
- dubbi sul carattere della disabilità fisica, psichica od intellettiva;
- avviamento su richiesta nominativa.

Dal mese di febbraio dell'anno 2002, data di inizio dell'attività delle Commissioni socio-sanitarie operanti presso le Aziende USL della provincia di Forlì-Cesena ad oggi, sono pervenute all'Ufficio, su richiesta dello stesso, **550 diagnosi funzionali**, tutte sottoposte all'esame del Comitato tecnico.

Posta l'importanza delle suddette diagnosi per definire il percorso formativo e/o lavorativo delle persone disabili ed al fine di ridurre il numero di avviamenti su richiesta numerica valutati non attuabili dal Comitato tecnico, cui spetta la decisione in merito, l'Ufficio ha proposto alle Commissioni socio-sanitarie di incrementare il numero delle diagnosi funzionali richieste, includendovi tutte le nuove iscrizioni.

L'obiettivo da raggiungere è sicuramente ambizioso, visto l'alto numero di iscritti, ma sarà sicuramente foriero di riflessi positivi sull'intero sistema del collocamento mirato.

### *L'utenza dei disabili*

Alla data di entrata in vigore della legge n. 68/1999 risultavano iscritte nelle graduatorie del collocamento obbligatorio, suddivise secondo la previgente legge 2 aprile 1968, n. 482, **circa 4.000 persone disabili**, di cui più della metà disoccupate.

Attualmente la situazione è la seguente:

<b>totale disabili iscritti</b>	=	<b>5.089</b>
di cui <b>occupati</b>	=	<b>3.258</b>
<b>disoccupati</b>	=	<b>1.831, di cui : uomini = 993, donne = 838.</b>

In proposito giova ricordare che il D. Leg.vo 21 aprile 2000, n.181, recante "Norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n.144", modificato ed integrato dal D. Leg.vo 19 dicembre 2002, n.297, definisce "**disoccupato**" la persona priva di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti. Tale condizione deve essere comprovata dalla presentazione della persona interessata presso il servizio competente nel cui ambito territoriale si trovi il suo domicilio, accompagnata da una dichiarazione, sotto forma di autocertificazione, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.

Sempre a norma del citato decreto legislativo, lo stato di disoccupazione si può acquisire e/o conservare anche in presenza dello svolgimento di una attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione IRPEF. Questa soglia reddituale annua nel caso di lavoro subordinato o a questo assimilato ai fini fiscali è fissato dalle vigenti norme in materia in € 7.500. Tuttavia la Regione Emilia-Romagna, considerando che l'occupazione delle persone disabili è data spesso da attività di lavoro intermittenti, temporanee e/o a tempo parziale, ha fissato, per questa categoria di lavoratori, il limite di reddito di cui sopra a 10.000 € al lordo delle ritenute fiscali.

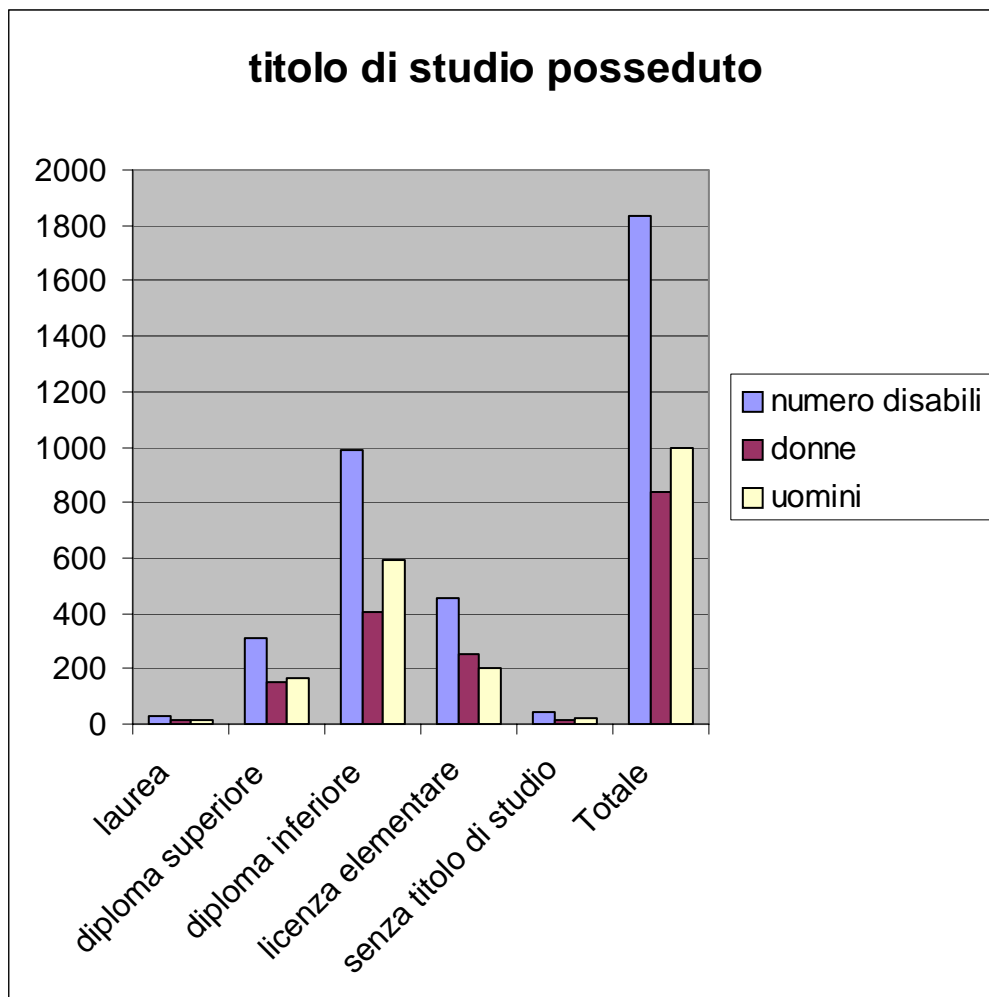
Lo stesso decreto legislativo n.181/2000 e successive integrazioni e modifiche, stabilisce che lo stato di disoccupazione resta sospeso in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani (persone di età superiore a diciotto anni e fino a venticinque anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti, ovvero la diversa superiore età definita in conformità agli indirizzi dell'Unione europea), salvo la conservazione dello stato medesimo per il non superamento della soglia di reddito all'uopo fissata.

La sopracitata delibera della Giunta Regionale ha, altresì, stabilito che ai fini della perdita dello stato di disoccupazione non si applicano ai disabili le disposizioni di detto decreto legislativo; si applica, invece, la norma per essi specificamente dettata dall'articolo 10, comma 8, della legge n.68/1999, secondo cui il lavoratore disabile che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponde alla convocazione ovvero rifiuta il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali ed alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o della reinscrizione viene cancellato per un periodo di sei mesi dall'elenco dei disoccupati e se, in godimento dell'indennità di disoccupazione, ne perde il diritto.

In relazione al **livello di istruzione**, i disabili disoccupati così si distinguono:

- con titolo di studio universitario: **29** (di cui, uomini: 14, donne: 15);
- con titolo di studio di scuola media superiore: **313** (di cui, uomini: 164, donne: 149);
- con titolo di studio di scuola media inferiore: **992** (di cui, uomini: 589, donne: 403);
- con licenza di scuola elementare: **457** (di cui, uomini: 202, donne: 255);
- senza alcun titolo di studio: **40** (di cui, uomini: 24, donne: 16).

Per una migliore rappresentazione grafica dei dati sopra esposti, valga il seguente istogramma:



Come si può rilevare, dei 1.831 disabili disoccupati, ben **1.489 non hanno un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo** e di questi 497, comprendendo anche 40 disabili senza titolo di studio dichiarato, non vanno oltre la scuola elementare.

In ordine ai titoli di studio di livello superiore alla scuola dell'obbligo, in molti casi si è dovuto constatare la loro insufficienza ed inadeguatezza a fronte delle professionalità e delle competenze richieste dal mercato, sia perché non accompagnati da coerenti esperienze lavorative o da studi specialistici e sia perché difficilmente correlabili ai posti di lavoro disponibili.

Talvolta, i lavoratori disabili, proprio per le loro condizioni psico-fisiche, non riescono ad espletare le mansioni sottese al loro titolo di studio: questo è il caso dei diplomati geometri e periti industriali.

In altri casi, i disabili, pur con titolo di studio richiesto dal mercato, quale il diploma di ragioniere non sono in grado di svolgere l'attività impiegatizia cui aspirano, non avendo conoscenze informatiche.

Infine, ben 94 persone disabili sulle 342 aventi un titolo di studio di scuola media superiore possiedono diplomi con limitate prospettive di accesso ad una occupazione, quali: maturità magistrale, assistente d'infanzia, dietista e simili.

Si rendono, quindi, indispensabili percorsi formativi che integrino e/o aggiornino le competenze già possedute ed, altresì, consentano a coloro che mancano di specifici titoli di studio di acquisire le professionalità richieste dal mercato.

D'altra parte, ciò presuppone la partecipazione attiva degli stessi disabili alle azioni formative messe in campo dalla Provincia proprio per migliorare la loro condizione professionale e supportarli nella ricerca di una occupazione confacente.

Sul totale di 1.831 soggetti disabili:

**6** sono **invalidi per servizio**, tutti uomini;

**29** sono **invalidi del lavoro**, di cui: 26 uomini e 3 donne;

**1.796** sono **invalidi civili**, di cui: 961 uomini e 835 donne.

Rientrando nella categoria degli invalidi civili, sono compresi nel numero 1.796:

i **sordomuti**, pari a **18** (7 uomini, 11 donne);

i **minorati della vista**, pari a **10** (5 uomini e 5 donne),

i **disabili psichici**, pari a **58** (47 uomini e 11 donne).

Fra gli invalidi civili:

397 (194 uomini e 203 donne) hanno una riduzione della capacità lavorativa compresa tra l'80 ed il 100 per cento;

707 (349 uomini e 358 donne) hanno una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 ed il 79 per cento.

Pur evidenziando che il dato relativo alla percentuale di riduzione della capacità lavorativa, preso isolatamente, non permette di valutare le effettive possibilità di inserimento in contesti lavorativi aziendali, è necessario sottolineare come la presenza di un elevato numero di soggetti aventi una percentuale di invalidità superiore al 66 % rende sicuramente più impegnativa l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro.

In particolare, per i disabili psichici la legge stessa esclude la possibilità di procedere ad avviamenti su richiesta numerica ed impone l'assunzione solo mediante la stipulazione di convenzioni, secondo una procedura che garantisce maggiori tutele al lavoratore disabile dato che postula la fattiva partecipazione del datore di lavoro che, al riguardo, deve predisporre uno specifico programma di inserimento, soggetto a verifiche da parte dell'Ufficio.

### ***L'attività dell'Ufficio***

L'attività dell'Ufficio per l'attuazione della legge sul diritto al lavoro dei disabili ha come punto di avvio l'esame dei **prospetti informativi degli organici aziendali** che i datori di lavoro sono tenuti ad inviare ai Servizi competenti con periodicità annuale (entro il 31 gennaio di ciascun anno) e comunque al sorgere dell'obbligo di assunzione, per l'individuazione della qualificazione dimensionale cui ascriverli e, conseguentemente, per la determinazione della quota di riserva.

Dall'entrata in vigore di detta legge (18 gennaio 2000), i **prospetti informativi pervenuti ed esaminati** sono stati: **5.493**.

In relazione ai posti di lavoro disponibili desumibili da detti prospetti, l'Ufficio, al fine di esercitare il più ampio sostegno ed il più efficace accompagnamento all'inserimento lavorativo, ha, sin dall'inizio dell'anno 2001, istituito un **servizio di consulenza e di orientamento** dedicato specificamente ai disabili in cerca di occupazione.

L'accesso a detto servizio ha luogo maggiormente a seguito di convocazione da parte dell'Ufficio, ma, talvolta, anche per spontanea iniziativa del disabile.

Le convocazioni vengono effettuate in base alla considerazione dei posti di lavoro disponibili e tenendo conto, nel rispetto della graduatoria annuale, delle condizioni soggettive dei disabili nonché del loro livello di istruzione e delle competenze e conoscenze professionali dichiarate.

A tutt'oggi, l'Ufficio ha sostenuto **475 colloqui** con soggetti disabili con il seguente esito:

n. **112** sono stati presentati al Comitato Tecnico, organismo preposto alla valutazione delle residue capacità lavorative dei soggetti disabili, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento lavorativo dei soggetti medesimi ed infine alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità, al fine di valutare la compatibilità con un avviamento numerico;

n. **219** si sono conclusi con un rifiuto, solo in 28 casi giustificato;

n. **149** sono stati di solo orientamento.

Il prospetto seguente riporta i dati suddivisi per arco temporale di riferimento:

arco temporale	Possibile Avviamento Numerico	rifiuto ingiustificato	rifiuto giustificato	Orientamento	Totali
1.06 - 31.12.2001	28	58	10	8	104
1.01 - 31.12.2002	66	109	16	64	255
1.01 - 15.06.2003	13	24	2	77	116
<b>Totali</b>	<b>107</b>	<b>191</b>	<b>28</b>	<b>149</b>	<b>475</b>

A tutt'oggi, i disabili che sono stati convocati dall'Ufficio per un avviamento a seguito di richiesta numerica sono stati **475**. Tuttavia, di questi, ben **219**, ossia, quasi il 50%, hanno rifiutato la proposta lavorativa. Solo 15 di essi hanno motivato il rifiuto con ragioni di salute.

Negli altri casi, l'offerta di lavoro è stata, spesso, declinata per la dichiarata aspirazione ad un impiego presso una pubblica amministrazione, con preferenza per posti di usciere o di bidello.

Quest'aspettativa è fortemente radicata in molti iscritti al collocamento obbligatorio e li porta a preferire rapporti di lavoro a tempo determinato di durata tale da non superiore a quattro mesi nell'anno solare o a tempo parziale con orario non superiore alle venti ore settimanali poiché queste tipologie contrattuali, in base dell'attuale normativa consentono, come già sopra accennato, il mantenimento dell'iscrizione.

Molti sono, invece, i soggetti disabili che, pur non immediatamente avviabili al lavoro poiché posti in graduatoria in posizioni non utili, dovute essenzialmente alla troppo recente iscrizione, hanno dichiarato la loro disponibilità a occasioni lavorative confacenti. Questi, pertanto, vengono segnalati prioritariamente a quei datori di lavoro che, non conoscendo direttamente i disabili da assumere con richiesta nominativa, richiedono all'Ufficio elenchi nominativi di disabili aventi date qualifiche.

È questo un ulteriore servizio istituito per dare piena attuazione al diritto al lavoro dei disabili. Infatti, la legge riconosce ai datori di lavoro privati ed agli enti pubblici economici la possibilità di assumere i lavoratori disabili, cui sono obbligati, con richiesta nominativa o numerica, in relazione al numero dei dipendenti, secondo la seguente ripartizione:

da 15 e 35 dipendenti: 1 sola assunzione su richiesta nominativa;

da 36 e 50 dipendenti: 1 assunzione nominativa e 1 numerica;

più di 50 dipendenti: 60 % assunzioni nominative e 40 % numeriche.

Così ai datori di lavoro che ne fanno richiesta vengono trasmessi sia i nominativi degli iscritti in possesso delle caratteristiche professionali richieste sia i curricula dei soggetti disabili che, in sede di colloquio di orientamento o in altra occasione, hanno espresso la disponibilità per quello specifico posto di lavoro o, comunque, per lo svolgimento della mansione corrispondente.

**Dal mese di giugno 2001**, periodo in cui ha avuto inizio il servizio, l'Ufficio ha fornito **523 elenchi** nominativi di soggetti disabili ed ha divulgato ben **1.275 curricula** di disabili dichiaratisi immediatamente disponibili.

L'attività sta dando buoni risultati, testimoniati dal numero di avviamenti su richiesta nominativa autorizzati.

I suddetti risultati confermano la validità dell'impostazione di base della legge 68/1999 volta a sollecitare entrambi i soggetti coinvolti (datori di lavoro e lavoratori) ad impegnarsi direttamente ed attivamente affinché l'ottemperanza all'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili si traduca nell'effettiva attuazione del diritto degli stessi ad una occupazione confacente.

**Dal 18 gennaio 2000 al 15 giugno 2003** l'Ufficio ha disposto **1.453 avviamenti**, fra numerici e nominativi, di persone disabili, di cui:

	anno 2000	Anno 2001	anno 2002	Dall'1.01 al 15.06.2003	TOTALI
<b>Tempo indeterminato</b>	160	158	172	55	545
<b>Tempo determinato</b>	242	218	201	152	813
<b>Cfl</b>	20	14	14	9	57
<b>Apprendistato</b>	13	10	13	2	38
<b>Totali</b>	435	400	400	218	1.453

Chiaramente gli avviamenti su richiesta numerica sono in numero ridotto atteso che, come sopra riportato, la legge riserva a questa tipologia di assunzione una quota minoritaria. Inoltre, l'istituto delle convenzioni di inserimento e/o di integrazione lavorativa, di cui si dirà appresso, in pratica, generalizza per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici la possibilità di assunzione con richiesta nominativa ed, inoltre, estende questa possibilità ai datori di lavoro pubblici, che, invece, al di fuori delle convenzioni, possono assumere solo con richiesta numerica.

L'Istituto delle **convenzioni di inserimento e di integrazione lavorativa** dei disabili è un altro importante strumento previsto dalla legge n. 68/1999 al fine di incentivare l'occupazione dei disabili.

In particolare, a favore dei datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici sono previste **misure di incentivazione di natura finanziaria** finalizzate, non solo a favorire l'assunzione dei disabili, ma, altresì, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro obbligatoriamente instaurati.

Tali misure sono:

- rimborsi forfettari delle spese sostenute per l'adeguamento e l'adattamento del posto di lavoro alle capacità residue del lavoratore disabile assunto o da assumere;
- fiscalizzazione degli oneri previdenziali ed assicurativi:
  - parziale, nella misura del 50 per cento e per un massimo di cinque anni, se il soggetto disabile assunto abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 ed il 79 per cento;
  - totale e per un massimo di otto anni laddove il disabile assunto abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o sia stato riconosciuto disabile psichico.

Verso la fine dell'anno 2002, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, con messaggio n. 337 del 27.09.2002, aveva sostenuto la non cumulabilità delle agevolazioni contributive concesse ai sensi della legge 68/1999 con le agevolazioni all'assunzione di uguale natura contemplate da altre fonti normative, quale, tra le altre, la fiscalizzazione al 50 %, per la durata massima di 36 mesi, prevista dalla legge 407/1990, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi.

Tale tesi dell'I.N.P.S aveva, subito, determinato una contrazione delle proposte di stipula di convenzione da parte dei datori di lavoro, creando grosse difficoltà all'Ufficio specie nella ricerca dell'occupazione a favore di quei disabili che, per le loro condizioni fisiche o psichiche di particolare gravità, incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro e per tale ragione presentano iscrizioni nelle liste dei disoccupati più risalenti nel tempo e, molto spesso, anche superiori a 24 mesi, con ciò pregiudicando sensibilmente le finalità occupazionali della legge in argomento. La questione aveva notevole rilevanza se solo si pensa che nell'elenco provinciale di Forlì-Cesena oltre metà delle persone disabili iscritte come disoccupate, su 1.831, vantano uno stato di disoccupazione superiore a 24 mesi.

Per i su esposti motivi, l'Ufficio aveva, subito, rappresentato alla Regione la infondatezza della posizione restrittiva dell'I.N.P.S. e la gravità delle conseguenze da essa derivanti, auspicando un autorevole ed urgente un intervento nei confronti dell'Istituto medesimo.

La Regione, convenendo su quanto esposto dall'Ufficio, è, a sua volta, intervenuta presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Ed è di questi giorni la notizia, diramata dalla Regione, che in sede di incontri tra le Regioni ed il citato Ministero, è

stata accolta pienamente la tesi della legittimità del cumulo delle agevolazioni contributive previste dall'articolo 13 della legge n.68/1999 con le agevolazioni della stessa natura previste da altre norme e che pertanto, lo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali sancirà tale tesi con un proprio formale parere all'I.N.P.S.

In conclusione si può sintetizzare l'attività dell'Ufficio con l'osservazione che, mentre alla data dell'entrata in vigore della legge 68 (18 gennaio 2000) i disabili iscritti erano circa 4.000, di cui più della metà disoccupati, alla data attuale, l'aumento degli iscritti (5.089) non ha determinato un corrispondente aumento dei disoccupati (1.831) proprio per l'incremento del numero degli occupati (3.258). In particolare, il numero dei disoccupati è diminuito di anno in anno, a fronte di un contestuale aumento del numero dei disabili che lavorano.

Per completezza, si riporta la seguente sintesi:

31.12.2000		31.12.2001		31.12.2002	
DISABILI = 4.618		DISABILI = 4.702		DISABILI = 5.089	
OCCUPATI	DISOCCUPATI	OCCUPATI	DISOCCUPATI	OCCUPATI	DISOCCUPATI
2.480	<b>2.138</b>	2.776	<b>1.926</b>	3.258	<b>1.831</b>

### ***Datori di lavoro***

La nuova legge ha notevolmente ampliato la platea dei soggetti obbligati all'assunzione dei disabili: alla data del **31.12.1998**, in **vigenza della normativa preesistente**, risultavano soggetti agli obblighi del collocamento obbligatorio solo **441** datori di lavoro privati.

La situazione al **31.12.1999**, focalizzata tramite la presentazione dei prospetti informativi che, limitatamente al primo anno di vigenza della L. 68/1999, poteva avvenire entro il 31 marzo 2000, presentava un numero più che raddoppiato e cioè: pari a **1.011 datori di lavoro privati (+570)**, per un numero complessivo di 1.059, compresi i datori di lavoro pubblici.

Al **31.12.2000** il numero dei **datori di lavoro privati** era aumentato a **1.255 (+244)**.

Al **31.12.2001** il numero è ulteriormente aumentato, passando a **1.464**, di cui: **1409, datori di lavoro privati ed enti pubblici economici e 55 pubbliche amministrazioni**.

La situazione al **31.12.2002**, porta un ulteriore aumento, con **1.541** prospetti informativi presentati, di cui: **1.485 da datori di lavoro privati e 56 da pubbliche amministrazioni**.

Il dato è soggetto ad incrementi continui per effetto della particolare norma dettata per i datori di lavoro privati aventi un numero di dipendenti computabili compreso tra 15 e 35. Per questi datori di lavoro, infatti, l'obbligo di assunzione del soggetto disabile sorge con l'effettuazione di nuove assunzioni e deve essere assolto entro un arco temporale che varia in relazione al numero di assunzioni fatte, secondo la seguente casistica:

in caso di una sola assunzione: 12 mesi e 60 giorni;

in caso di due o più assunzioni: 60 giorni.

L'impatto della nuova disciplina è stato, quindi, avvertito soprattutto dai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti che, per la prima volta, sono stati assoggettati al collocamento obbligatorio.

Stante la caratteristica del tessuto socio-economico del territorio forlivese, fatto di piccole e medie imprese, la maggior parte dei datori di lavoro ha meno di 50 dipendenti computabili ed ha, quindi, l'obbligo di assumere uno o due soggetti disabili.

Pregiudiziali ad ogni attività volta all'inserimento dei lavoratori disabili sono l'esame ed il controllo dei prospetti informativi che i datori di lavoro rientranti nella sfera di applicazione della nuova normativa sono tenuti ad inviare e l'individuazione dei posti di lavoro meglio confacenti con le condizioni di disabilità dei soggetti aventi qualifiche a questi corrispondenti.

Ai fini di rendere effettiva l'occupazione, l'attività dell'Ufficio, partendo da un livello cosiddetto "impositivo" (presentazione da parte del datore di lavoro del prospetto informativo entro il 31 gennaio di ciascun anno e, comunque, entro 60 giorni dalla data in cui si è concretizzato l'obbligo di assunzione), si espande verso la ricerca di modalità consensuali di assunzione, attraverso la mediazione tra domanda ed offerta di lavoro, giungendo, così, ad avviamenti mirati.

E' questa l'attività in cui l'Ufficio si è maggiormente impegnato, a partire dai già citati colloqui di consulenza orientativa per passare alla ricerca, con i datori di lavoro, anche mediante l'elaborazione di apposite linee progettuali, degli strumenti più adatti e delle tipologie di lavoro maggiormente consone all'inserimento lavorativo delle persone disabili.

Spesso le richieste dei datori di lavoro riguardano qualifiche e professionalità già di per sé poco presenti sul mercato del lavoro e maggiormente tra i disabili disoccupati, quali: addetti/e alle macchine cucitrici, stampatori/trici, falegnami, saldatori, autisti in possesso di patenti speciali ed altro. Frequenti sono anche le richieste di avviamento per posti di lavoro che postulano la conoscenza dei programmi informatici più diffusi (word, excel, ecc.).

Stante la carenza delle qualifiche richieste, molto spesso l'Ufficio deve contattare i datori di lavoro affinché, caso per caso, individuino mansioni alternative o restringano le competenze richieste; si tratta di interventi di notevole complessità, nel corso dei quali i datori di lavoro sono chiamati a osservare la propria organizzazione aziendale da prospettive diverse, senza esclusioni pregiudiziali, ed invitati a ricercare ed attuare poi soluzioni, talvolta, completamente diverse da quelle inizialmente individuate. Beninteso in questo processo l'Ufficio mette a disposizione del datore di lavoro ogni possibile forma di sostegno e di collaborazione.

Nel quadro di tali attività, lo strumento più adatto all'inserimento lavorativo di disabili con gravi difficoltà si è rivelato l'istituto della **convenzione**, che la Provincia può stipulare con il datore di lavoro e che può prevedere le seguenti facilitazioni:

- generalizzata richiesta nominativa per i disabili da assumere;
- assunzione con contratti di formazione e lavoro o di apprendistato;

- apposizione di un termine al rapporto di lavoro anche al di fuori di previsioni di legge o di contratto collettivo di lavoro, ma comunque previo specifico accordo sindacale;
- ampliamento del periodo di prova rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo di lavoro della categoria di appartenenza del datore di lavoro, previo specifico accordo sindacale;
- svolgimento di tirocini con finalità formative e di orientamento o di preinserimento lavorativo;
- deroghe ai limiti di età e di durata fissati dalla normativa per i contratti di formazione e lavoro o di apprendistato, su proposta dell'organismo di concertazione con le parti sociali.

La Provincia di Forlì-Cesena, con **delibera in data 12 giugno 2000**, si è dotata di specifici criteri-guida, elaborati anche sulla base del proficuo lavoro di gruppo degli Uffici delle Province della Regione Emilia-Romagna, coordinate dalla Regione medesima che vengono applicati combinati con i criteri definiti dalla Giunta regionale con la **delibera n. 1872/2000 del 30 ottobre 2000** e con le linee programmatiche assunte in sede di **Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il 22 febbraio 2001**.

Al 30 giugno 2003 sono state sottoscritte **88** convenzioni, in larghissima misura con datori di lavoro privati.

La maggior parte delle convenzioni sottoscritte sono state proposte da datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti. Questo dato è rappresentativo della caratteristica del tessuto economico locale, composto, come è noto, soprattutto da piccole e medie imprese, ma è anche significativo della reazione positiva che i datori di lavoro in parola hanno avuto verso la nuova normativa: reazione che si è tradotta, in pratica, in un atteggiamento collaborativo verso l'Ufficio nella individuazione delle migliori condizioni per l'inserimento lavorativo

I datori di lavoro pubblici, a loro volta, accedono alla stipula di convenzione al fine di poter esercitare la facoltà della scelta nominativa dei soggetti da assumere, sia attuando procedure selettive ad ampio spettro, sia assumendo persone disabili già inserite nella propria struttura per lo svolgimento di percorsi formativi e di tirocinio.

Delle suddette 88 convenzioni, ben **66** sono state ritenute ammissibili alle agevolazioni previste dalla legge, vale a dire alla fiscalizzazione totale o parziale nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali ed assicurativi dovuti per il disabile assunto.

Negli anni 2000, 2001 e 2002 gli importi assegnati alla Provincia di Forlì-Cesena per assicurare all'I.N.P.S. la copertura finanziaria delle agevolazioni concesse, sono stati interamente attribuiti, lasciando, tuttavia, sia per l'anno 2001 che per il 2002, sofferenze di notevole importo.

Nell'ambito dello strumento convenzionale, sono state previste anche forme innovative di rapporto di lavoro, quale il "**telelavoro**".

Al riguardo, merita di essere segnalata l'esperienza avviata da una Associazione datoriale, che sebbene non soggetta all'obbligo assuntivo, ha instaurato un rapporto di

lavoro con modalità di telelavoro con una lavoratrice disabile avente una riduzione della capacità lavorativa pari al 100 per cento e le cui condizioni fisiche sono tali da rendere possibile solo un'attività lavorativa nel proprio domicilio.

Nell'espletamento del suo lavoro, la lavoratrice viene supportata dai colleghi che si recano presso il suo domicilio quotidianamente.

Analoga esperienza di telelavoro viene condotta anche dall'Università di Bologna, per il Polo Scientifico-Didattico di Forlì-Cesena, a mezzo di una convenzione appositamente stipulata.

### ***Ulteriori agevolazioni***

La legge 68/1999, all'articolo 14, dispone che le Regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

A mente dell'articolo 13 della L.R. 14/2000, il Presidente della Regione Emilia-Romagna, con proprio decreto n. 67/2003 ha nominato la Commissione per la gestione di detto Fondo, che si è insediata in data 3 aprile u.s. presso la Regione medesima.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 2003/858 del 14.05.2003, ha provveduto alla ripartizione tra le Province delle risorse iscritte in bilancio al 31.12.2002, fornendo sull'utilizzo delle stesse anche indicazioni di massima che le Province, a loro volta, possono, con propri atti deliberativi, integrare ed adattare alle specificità locali.

Alla Provincia di Forlì-Cesena è stata assegnata la somma di € 326.391,46 che sarà impiegata sulla base dei criteri che saranno, a giorni, fissati dalla Giunta.

### ***Cooperative sociali***

La normativa prevede, ai fini del collocamento mirato, anche il coinvolgimento delle cooperative sociali di tipo b), dei disabili liberi professionisti e delle organizzazioni del variegato settore del volontariato ma a tutt'oggi non sono pervenute da detti soggetti proposte di stipula di convenzioni né, generiche proposte di collaborazione al fine dell'inserimento lavorativo di disabili.

Tuttavia, l'Ufficio ha comunque predisposto uno schema di convenzione da utilizzare per le convenzioni di cui all'articolo 12 della legge n. 68/1999, che ha messo a disposizione dei soggetti che tali convenzioni possono stipulare..

### ***Le criticità***

Le criticità sono costituite essenzialmente dalle difficoltà che si incontrano nel rendere effettivo il diritto al lavoro dei disabili.

Ciò è dovuto:

- ◆ dal lato dei disabili disoccupati, alle loro scarse o limitate competenze che non facilitano l'incontro con l'offerta di lavoro. Peraltro, in buona parte gli iscritti hanno un'età superiore ai 32 anni e, quindi, ammissibili ad un contratto di lavoro a contenuto formativo solo ove il datore di lavoro sia disponibile a stipulare una convenzione che contenga deroghe ai limiti di età fissati dalla legge;

- ◆ dal lato dei datori di lavoro, alla ricerca di competenze professionali che già non sono reperibili nell'ordinario mercato del lavoro, prescindendo dalle obiettive difficoltà di inserimento lavorativo che spesso i disabili presentano.

Per il superamento di tali difficoltà l'Ufficio è continuamente impegnato a ricercare punti di incontro tra le esigenze aziendali e le capacità e potenzialità lavorative dei disabili da avviare.

A parte l'attività dell'Ufficio, è essenziale tanto la partecipazione attiva dei disabili a specifici percorsi formativi di qualificazione, riqualificazione o di conversione di qualifica, quanto la collaborazione e la buona predisposizione dei datori di lavoro all'occupazione dei disabili stessi che, peraltro, costituisce un obbligo di legge.

Per l'avvenire, l'attività dell'Ufficio continuerà nelle sue varie linee di azione rivolte alla individuazione dei posti di lavoro confacenti con le diverse condizioni di disabilità, alla verifica tra gli iscritti negli elenchi della effettiva disponibilità ad una occupazione lavorativa ed al coinvolgimento dei servizi e degli organismi operanti nel sociale, tra cui le cooperative sociali, in iniziative che possono contribuire alla occupabilità dei disabili ed equiparati in cerca di lavoro.

## CAPITOLO 7

### GLI INCENTIVI ECONOMICI A SOSTEGNO DELL'INSERIMENTO OCCUPAZIONALE.

Con la Legge Regionale 45 del 25/11/96 la Regione Emilia-Romagna ha inteso favorire l'inserimento lavorativo di soggetti che si presentano in situazione di debolezza sul mercato del lavoro.

Le azioni finanziate con risorse del Fondo Sociale Europeo e dei Fondi Nazionali e Regionali si riferiscono ad interventi a favore delle fasce deboli (art. 8 L.R. 45/96) e ad iniziative a sostegno del reinserimento professionale (art. 9 L.R. 45/96), in particolare:

1. con l'art. 8 si vuole contribuire al superamento delle difficoltà di impiego, facilitando l'inserimento all'interno delle imprese, dei soggetti considerati "fasce deboli" e precisamente:
  - a) persone portatrici di handicap, iscritte nelle liste provinciali per l'avviamento obbligatorio di cui alla legge 68/99;
  - b) soggetti appartenenti alle seguenti categorie:
    - soggetti in situazione di disagio sociale e familiare;
    - ex detenuti, assoggettati nel corso degli ultimi cinque anni a misure limitative della libertà per almeno sei mesi, e detenuti ammessi al lavoro esterno o in regime di semilibertà;
    - persone sottoposte a trattamento curativo per tossicodipendenza o alcolismo.

L'accesso agli incentivi è previsto per le piccole e medie imprese che assumono anche a tempo determinato per almeno 12 mesi, in considerazione della difficoltà di impiego che presentano i destinatari degli interventi.

2. Con l'art. 9 si tende a favorire l'adeguamento delle capacità professionali dei lavoratori espulsi dal processo produttivo, per sostenerne il reinserimento professionale con specifiche incentivazioni graduate in rapporto alle condizioni anagrafiche dei soggetti. L'accesso agli incentivi è previsto per le piccole e medie imprese che assumono a tempo indeterminato, anche attraverso la trasformazione di precedente contratto a tempo determinato. I destinatari delle iniziative ammesse possono essere:
  - lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
  - lavoratori ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale;
  - disoccupati iscritti alle liste di prima classe da almeno 12 mesi.

Alle Province, nell'attuazione della delega attribuita dall'art. 17 della L.R. 45/96, sono attribuite funzioni relative alla concessione e verifica in itinere di contributi alle imprese che, nell'ambito di progetti formativi finalizzati all'integrazione lavorativa, assumono o hanno assunto, nell'anno di competenza, lavoratrici o lavoratori che rientrano nelle sopracitate categorie.

### Alcuni dati di monitoraggio del triennio 2000-2002

Le domande presentate nel triennio 2000-2002 sono state in totale n. 262, di cui n. 246 ammissibili e n. 16 non ammissibili (6,1% sul totale).

Delle 246 domande ammissibili n. 198 sono state finanziate, mentre le restanti n. 48, pari al 19,5%, non sono state finanziate a causa dell'esaurimento delle risorse disponibili.

Tutte le domande non finanziate fanno riferimento all'articolo 8 comma 1 e 2 dato l'alto numero delle richieste presentate rispetto alla relativa dotazione di risorse disponibili.

Il 24,2% delle domande finanziate ha subito una revoca totale (nel caso di insufficiente raggiungimento degli obiettivi previsti per interventi inferiori a un anno) o una revoca parziale (mediante riparametrazione in misura percentuale dell'incentivo, sulla base della durata effettiva del periodo di assunzione di almeno 12 mesi).

<b>ANNO</b>	<b>FONDI A DISPOSIZION E</b>	<b>FONDI UTILIZZATI</b>	<b>ECONOMIE DI GESTIONE</b>
art. 8 c. 1 e 2	130.835,75	130.835,75	-
art. 8 c. 4	21.519,04	21.519,04	-
art. 9	74.369,79	73.462,17	907,62
<i>2000</i>	<b>226.724,58</b>	<b>225.816,96</b>	<b>907,62</b>
art. 8 just in time	25.822,84	18.764,59	7.058,25
art. 9 just in time	25.822,84	25.822,84	-
art. 8 c. 1 e 2	63.265,97	63.265,97	-
art. 8 c. 4	63.265,97	63.265,97	-
art. 9	110.986,59	94.584,76	16.401,83
<i>2001</i>	<b>289.164,21</b>	<b>265.704,13</b>	<b>23.460,08</b>
art. 8 just in time	25.822,84	25.822,84	-
art. 9 just in time	25.822,84	13.686,10	12.136,74
art. 8 c. 1 e 2	85.785,83	85.785,83	-
art. 8 c. 4	40.746,11	40.746,11	-
art. 9	129.114,23	83.349,78	45.764,45
<i>2002</i>	<b>307.291,85</b>	<b>249.390,66</b>	<b>57.901,19</b>
<i>TOTALE</i>	<b>823.180,64</b>	<b>740.911,75</b>	<b>82.268,89</b>

(la tabella tiene conto, relativamente all'anno 2000 e 2001, dei dati di monitoraggio al 31/12/2002)

L'esaurimento delle domande inserite nelle graduatorie, anche a seguito di scorrimento per revoche parziali e/o totali delle medesime, ha comportato il determinarsi di economie di gestione con una netta prevalenza per quanto riguarda le risorse finalizzate al finanziamento dell'articolo 9 F.S.E. Ob. 3 Misura A3.

Le domande prese in esame denotano una lieve prevalenza tra i destinatari di sesso maschile (51,5%) rispetto ai destinatari di sesso femminile (48,5%).

Per quanto riguarda l'art. 8 il 27,7% dei destinatari ha un'età superiore ai 20 anni, il 32,1% superiore ai 30 anni, il 29,9% superiore ai 40 anni, e il restante 10,3% superiore ai 50 anni.

Per quanto riguarda l'art. 9 il 66,4% dei destinatari ha un'età superiore ai 40 anni, il restante 33,6% ha un'età superiore ai 50 anni.

Il 75,2% delle domande è relativo all'assunzione di soggetti con qualifica di operaio, anche se si è giunti, dal 2000 al 2002, ad un incremento della qualifica di impiegato (circa +3,7 punti %).

Il 69,1% dei contratti di lavoro prevede un'occupazione a tempo pieno. Un'incidenza più rilevante del ricorso al tempo parziale si denota nell'art. 8 comma 1 e 2 (circa il 52% delle relative domande): l'articolo è relativo all'assunzione di soggetti portatori di handicap per i quali, come si è detto, l'inserimento lavorativo può risultare più difficile.

Il 92,8% dei contratti di lavoro relativi all'art. 8 prevede un'assunzione a tempo indeterminato, confermando, quindi, una seria intenzione a promuovere un'integrazione lavorativa stabile e duratura. Tuttavia si denota un incremento, nel triennio di riferimento, del ricorso al tempo determinato (+11% nel comma 1 e 2).

Il 37,4% delle domande presentate prevede un'assunzione concertata tra le parti sociali, ossia si tratta di iniziative in possesso dei criteri di priorità previsti da bando (nell'anno 2001 si è assistito ad un picco del 57,0%).

## CAPITOLO 8

### AZIONE DI SISTEMA PER SOSTENERE IL NOF E INTEGRARE ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO.

All'interno del processo di ridefinizione e cambiamento degli assetti normativi e strutturali del sistema educativo, il tema dell'integrazione rappresenta un punto fondamentale da cui partire per la realizzazione delle politiche istituzionali e non. Il nuovo sistema formativo vede progressivamente l'affermarsi di nuove logiche di pluralismo e flessibilità nella risposta ai bisogni educativi dei cittadini e cittadine, che coinvolgono sempre di più in contemporanea soggetti diversi che operano a vario titolo sul territorio nel campo del sistema educativo, sia pubblici che privati. Emerge sempre di più la necessità di impegnarsi nella progettazione e realizzazione di servizi formativi che accompagnino e supportino le persone nei processi formativi e di inserimento e reinserimento lavorativo.

Uno degli ambiti in cui, per sua natura, si sperimenta necessariamente questa esigenza di "integrazione" è certamente il segmento dell'obbligo formativo, successivamente alla approvazione dell'art. 68 della Legge 144/99 che istituisce l'obbligo di frequenza di attività formative fino all'età di 18 anni e che rappresenta una importante innovazione nel quadro dell'offerta formativa del nostro Paese.

Attraverso l'impianto normativo che definisce le indicazioni per l'attuazione dell'obbligo formativo, in particolare il D.lgs 257/2000, si individua una pluralità di soggetti che operano congiuntamente al fine di garantire a tutti l'assolvimento dell'obbligo formativo con conseguimento di un diploma o di una qualifica professionale, eliminando o riducendo il più possibile gli abbandoni precoci.

Al fine di supportare e accompagnare la realizzazione di un sistema provinciale dell'istruzione - formazione e lavoro con particolare riguardo al segmento dell'obbligo formativo, la Provincia di Forlì - Cesena ha finanziato una serie di azioni di accompagnamento legate alle azioni formative azioni di sistema in questo ultimo triennio di programmazione.

### AZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI PER L'OBBLIGO FORMATIVO NELL'ANNO 2000.

L'azione di accompagnamento ha documentato tutta l'esperienza di realizzazione dei percorsi realizzati all'interno dell'obbligo formativo nell'anno 2000 e 2001 da parte del raggruppamento di Enti di Formazione (ATI ITACA) che gestiscono i percorsi sul territorio della Provincia di Forlì-Cesena.

L'azione di è terminata con una iniziativa pubblica che possiamo denominare "convegno-spettacolo" dal titolo IL VIAGGIO DELLA SCELTA. L'iniziativa, patrocinata dalla

Regione Emilia Romagna, ha coinvolto studenti frequentanti sia Istituti Secondari Superiori della provincia che percorsi di formazione professionali che hanno messo in scena la metafora del percorso affrontato dai ragazzi tra i 14 e i 18 anni fra scuola, formazione e lavoro. In questa iniziativa sono stati coinvolti anche rappresentanti istituzionali della Provincia, della Regione e dello Stato, tra cui l'onorevole Valentina Aprea e altri del mondo del lavoro, della scuola e della Università.

Questa esperienza ha vinto il 1° premio "Regionando" all'interno del FORUM PA del 2002.

**FORMAZIONE FORMATORI CONGIUNTA** per il personale della scuola e della formazione professionale sulle tematiche del N.O.S. e del N.O.F.

La Provincia ha finanziato per l'anno 2001 e per l'anno 2002 due progetti per la formazione dei formatori congiunta per il personale della scuola e quello della formazione professionale.

E' stato realizzato ed è terminato, il progetto relativo all'anno 2001, gestito da una ATI di Enti di Formazione (SFERA, SINFORM, GRUPPO CLAS, STUDIO META E PLAN), mentre il percorso relativo all'anno 2002, a titolarità dell'ente SFERA, è in corso di realizzazione.

Il progetto relativo all'anno 2001, comprendeva 4 percorsi formativi sul versante dell'integrazione scuola/formazione professionale di cui 2 finalizzati all'obbligo scolastico e 2 all'obbligo formativo e ha, coinvolto complessivamente 61 partecipanti di cui 38 provenienti dal mondo della scuola e 23 dalla Formazione Professionale).

L'esperienza realizzata ha rappresentato un importante momento di confronto e di integrazione tra gli operatori dei due sistemi (Scuola e Formazione Professionale) con l'obiettivo di fornire strumenti e momenti di riflessione congiunta su:

- approccio all'integrazione, intesa come condivisione di obiettivi, metodologie, strumenti per la didattica, l'organizzazione nelle diverse fasi di attuazione di un percorso formativo integrato;
- strumenti per la valutazione degli interventi;
- individuazione e crescita di competenze sulla progettazione per Unità formative Capitalizzabili legati ad una riflessione sul sistema dei Crediti Formativi.

Il percorso formativo ha previsto al termine il rilascio di un certificato di competenze.

**ANALISI SUI FABBISOGNI FORMATIVI DEGLI OPERATORI DELLA SCUOLA E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Nell'anno 2000/2001 è stata realizzata una azione di ricerca finalizzata alla "Analisi sui fabbisogni formativi degli operatori del sistema scolastico e di quello formativo",

in relazione ai processi di integrazione e all'impianto del sistema di Educazione degli Adulti.

L'ente gestore dell'azione era una ATI di Enti di Formazione (SFERA, SINFORM, GRUPPO CLAS, STUDIO META E PLAN) avente come mandatario SFERA.

L'indagine è stata condotta attraverso interviste a testimoni significativi e "focus groups" e ha messo in luce i punti di forza e di debolezza del modello attuale dell'integrazione sia analizzando modelli realizzati a livello nazionale, sia più in specifico l'esperienza realizzata in questi ultimi anni nella provincia, oltre a dare alcuni spunti e indicazioni di lavoro comune per il futuro.

E' stata presentata pubblicamente nel dicembre 2001 in un seminario di diffusione e discussa con i protagonisti stessi della ricerca. (Scuola, F.P., Istituzioni).

## RICERCA SUI PERCORSI FORMATIVI E LE PROSPETTIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO AL MASCHILE E AL FEMMINILE NELLE SCELTE E NELLE RAPPRESENTAZIONI DEI GIOVANI NELLA PROVINCIA DI FORLI'-CESENA

La ricerca, realizzata dall'Università degli Studi di Bologna, Polo Scientifico-Didattico di Forlì, nell'anno 2001/2002, era finalizzata ad approfondire alcuni aspetti connessi all'entrata in vigore del Nuovo Obbligo Scolastico, concentrandosi soprattutto sulla individuazione e sulla comprensione delle rappresentazioni sociali che influenzano la scelta dei percorsi dei giovani in relazione all'adempimento del Nuovo Obbligo Formativo e del loro inserimento lavorativo.

Si è svolta attraverso la realizzazione di una serie di focus group con testimoni significativi in rappresentanza del sistema scolastico, della FP e del mondo del lavoro e la somministrazione di un questionario a tutti i ragazzi frequentanti la prima classe della SMS della Provincia.

La ricerca ha messo quindi in luce oltre alle caratteristiche principali della popolazione oggetto della indagine ( i giovani frequentanti la prima classe degli istituti di Scuola Media Superiore della Provincia di FO-CE), anche le principali tendenze in atto e gli elementi che influiscono sulle scelte dei giovani rispetto alla scuola, al lavoro, al tempo libero, al rapporto con gli altri.

*La Provincia ha inoltre finanziato con Fondi del Ministero del Lavoro finalizzato alla realizzazione dell'obbligo formativo un'altra serie di azioni di sistema e di accompagnamento tuttora in fase di realizzazione:*

## *FORMAZIONE DELLE FIGURE DI TUTOR PER RAGAZZE E RAGAZZI IN OBBLIGO FORMATIVO*

Il progetto ha come finalità il supporto e la formazione e aggiornamento di figure di tutor che operano all'interno del segmento dell'obbligo formativo sia relativamente all'obiettivo di garantire l'accesso generalizzato e la personalizzazione dei percorsi ai ragazzi e ragazze interessati, sia in relazione alla necessità di raccordo tra la molteplicità dei soggetti che sono coinvolti nella realizzazione dell'Obbligo Formativo. Il progetto, attualmente in corso ed è gestito dalla Società STUDIO META e coinvolge "tutor" sia degli Enti di Formazione Professionale che dei Servizi per l'Impiego territoriali.

Si configura come un'attività di formazione, anche in forma consulenziale, sulle competenze e la motivazione al ruolo della figura di tutor, le modalità di intervento verso i giovani e le famiglie e in rete con i vari attori del sistema e sugli strumenti per il monitoraggio e valutazione degli interventi.

#### CAMPAGNA DI PROMOZIONE E COMUNICAZIONE SOCIALE SULL'OBBLIGO FORMATIVO IN PARTICOLARE SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E APPRENDISTATO

L'azione è gestita dal CNOS/FAP come mandatario dell'ATI ITACA, raggruppamento di Enti di F.P. che gestisce sul territorio della Provincia di Forlì-Cesena la formazione professionale nel segmento dell'obbligo formativo.

Finalità dell'azione è quella di garantire un'adeguata informazione e sensibilizzazione sulle caratteristiche e le opportunità all'interno dell'obbligo formativo, in generale e più in specifico su quanto presente nel territorio della nostra provincia, attraverso mezzi diversificati sia per target di utenza (ragazzi/e, famiglie, interlocutori istituzionali e non, ecc.) che per tempi e modi.

E' allo studio un logo identificativo della campagna promozionale delle attività legate all'obbligo formativo realizzate dalla Provincia, oltre a uno o più eventi di impatto comunicativo, a livello locale, che coinvolga direttamente i destinatari finali nella realizzazione dell'evento.

All'interno di questa azione sono stati svolti incontri seminari che hanno coinvolto sia operatori della F.P. che della scuola, in particolare Dirigenti e insegnanti di Istituti Professionali, allo scopo di studiare e ipotizzare percorsi formativi integrati tra scuola e F.P. nel primo biennio/triennio della Scuola Superiore, con la prospettiva di rilascio, al termine del percorso, di una qualifica integrata e di reciproco riconoscimento tra i due sistemi.

#### OTTIMIZZAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA PER DISABILI NELL'AMBITO DELL'OBBLIGO FORMATIVO E SUPPORTO ALL'ORGANIZZAZIONE "A RETE" DEI SERVIZI FORMATIVI E DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

L'attività è gestita da TECHNE - Consorzio per la Formazione Professionale di Forlì-Cesena in stretta collaborazione con ENAIP, rappresenta una azione di accompagnamento all'interno di una cornice complessiva dei servizi formativi e di accompagnamento al lavoro per i giovani disabili, in particolare rispetto alla attività del Tavolo Provinciale di coordinamento sull'Handicap costituito nell'aprile scorso presso la Provincia di Forlì-Cesena.

L'azione di accompagnamento sta mettendo a punto una serie di modelli di intervento per l'inserimento dei giovani in obbligo formativo, negli ambiti della formazione professionale e formazione integrata a partire da un'analisi qualitativa dei percorsi fin qui realizzati nei Piani Provinciali e sta predisponendo strumenti e materiali di supporto ai modelli individuati, nonché una "carta dei servizi" da divulgare a tutti i soggetti interessati, pubblici e non.

## RICERCA-INTERVENTO SUL DISAGIO NEI GIOVANI IN OBBLIGO FORMATIVO

La ricerca, gestita dall'Università degli Studi di Bologna, Polo Scientifico Didattico di Forlì, affronta la tematica del disagio giovanile e dell'abbandono scolastico e formativo dei ragazzi/e in età di obbligo scolastico.

La ricerca, condotta secondo la modalità della ricerca - intervento, prende in considerazione i percorsi precedenti e successivi all'abbandono dei giovani in oggetto per decifrare meglio il fenomeno e metterne in luce l'insieme delle influenze e concause e per meglio identificare gli elementi qualitativi e quantitativi per avere un quadro conoscitivo dal punto di vista dell'impianto valoriale e motivazionale, del peso e dell'influenza esercitata dell'ambiente familiare, amicale, scolastico.

Il quadro conoscitivo rappresenta la base su cui elaborare ipotesi possibili di intervento, vere e proprie azioni di politiche attive del lavoro, da sperimentare e discutere sia con i diretti interessati, ovvero i ragazzi e le ragazze, sia con formatori, insegnanti e tutti coloro che appartengono al sistema locale della "education" impegnato nella realizzazione dell'obbligo formativo e in particolare nel recupero dei ragazzi e ragazze "fuoriusciti" dal sistema e non adempienti l'obbligo.

## Capitolo 9

### AZIONI DI SISTEMA PER SOSTENERE IL MAINSTREAMING E LE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ.

Se l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro rappresentano ancora oggi una sfida per tutti e creano problemi soprattutto a quelle fasce di popolazioni cosiddette deboli della società, per le donne, a queste difficoltà universali, si aggiungono tutte quelle correlate all'appartenenza di genere e alle resistenze culturali verso le pari opportunità che ancora incidono negativamente sul rapporto donne e lavoro, favorendo il perdurare di forme di segregazione occupazionale.

Nell'analisi della situazione femminile, infatti, oltre a considerare l'attuale tasso di occupazione, che, peraltro, risulta ancora lontano dagli obiettivi fissati a Lisbona e anche leggermente inferiore al tasso regionale (45,5%, a fronte del 45,9%), bisogna tenere conto dei settori in cui le donne trovano occupazione (precipuamente quello dei servizi) e delle difficoltà che permangono a livello di costruzione di percorsi di carriera e di accesso all'occupazione in ambiti caratterizzati da scarsa possibilità di conciliazione con le esigenze familiari.

E' vero, infatti, che negli ultimi anni si è registrato un trend occupazionale positivo, ma è altrettanto vero che le donne continuano ad incontrare grossi ostacoli in tutti quegli ambiti caratterizzati da scarsa possibilità di conciliazione con le esigenze familiari, vedendosi ancora una volta costrette a scegliere di concentrare le proprie aspettative su un solo versante: quello del lavoro e della carriera o quello della famiglia.

Questa problematica per essere davvero compresa e risolta, va comunque letta in termini non solo femminili, ma anche sociali, dato che incide sulla stessa qualità della vita delle famiglie e che impone cambiamenti nel sistema sociale, nella struttura del welfare e nei modelli di divisione del lavoro.

I dati peraltro parlano chiaro:

- è sempre presente un differenziale marcato e persistente nei tassi di disoccupazione per sesso;
- la percentuale di donne che raggiungono livelli direttivi rimane a tutt'oggi inferiore a quella degli uomini;
- il tasso di occupazione femminile, comunque buono, è concentrato soprattutto nei settori meno retribuiti e in quelli che offrono minori possibilità di carriera;
- è elevata la presenza delle donne nei lavori atipici. Più per necessità, che per vocazione, le donne accedono alle nuove forme contrattuali di lavoro (analogamente ai giovani), adattandosi e metabolizzando le dosi di precarietà che i mutamenti economici a livello generale e locale, stanno iniettando nel corpo sociale. Modalità

innovative di approccio al lavoro si stanno sviluppando (lavoro temporaneo, lavoro parasubordinato ecc), lontano dalle logiche del lavoro subordinato a tempo pieno e sono anche le forme nelle quali più facilmente si riscontra un incremento dell'occupazione femminile.

Occorre infine ricordare che i trend in atto verso la parità interessano soprattutto le donne in età medio bassa ed in possesso di titolo di studio medio alto. Rimangono invece forti le penalizzazioni per le donne a basso titolo di studio e in età medio elevata, spesso in posizioni lavorative a rischio o in difficoltà nel tentativo di uscita dalla disoccupazione.

Appare chiara, quindi, la necessità di integrare le politiche formative e del lavoro alle politiche del welfare e dello sviluppo locale in generale.

La nuova programmazione del Fondo Sociale Europeo ha rappresentato anche per questa Provincia un'importante occasione per avviare un processo di cambiamento, consentendo di integrare il principio delle pari opportunità nel complesso delle politiche del lavoro.

Il ruolo del Fondo Sociale si è infatti intrecciato in maniera proficua con il processo di sviluppo dei Centri per l'impiego, secondo finalità di attenzione all'ottica di genere nell'erogazione dei servizi, e, quindi, di rafforzamento dei servizi medesimi.

Inoltre, grazie alle cosiddette "azioni di sistema" è stato possibile non solo dare l'avvio a modalità e prassi innovative, ma si sono create anche le occasioni per individuare i nodi critici, su cui occorre ancora intervenire.

Qui di seguito le principali azioni di sistema realizzate.

1. Con i progetti "Spazio consulenza orientativa donne" e "Donne in rete", realizzati dall'ATI "ASTER di Bologna e CE.trans di Cesena", si è provveduto alla messa a punto ed attivazione di un servizio di informazione e consulenza orientativa rivolto alle donne del territorio, anche in forma on-line. In linea con la scelta strategica dell'Amministrazione Provinciale di diffondere una cultura di attenzione alle specificità di genere in maniera trasversale all'interno di ogni servizio erogato, lo "sportello donna", attivato presso i Centri per l'Impiego provinciali, costituisce essenzialmente un punto privilegiato di accoglienza ed orientamento afferente l'area "inserimento lavorativo di utenze femminili";
2. Dalla ricerca "Se le donne riscoprono l'Appennino", realizzata dalla società Artemis di Cesena nell'anno 2002 (vedasi Capitolo 2) è emerso un quadro interessante circa i fabbisogni formativi che occorre soddisfare per promuovere e sostenere l'imprenditorialità femminile nelle aree obiettivo 2. In particolare la ricerca ha evidenziato la necessità di:
  - sviluppo di servizi di consulenza alle imprese del territorio nell'area del marketing, della produzione, della logistica, e dell'area informatica;

- sviluppo di azioni informative e di sensibilizzazione rivolte alle istituzioni pubbliche e a tutti i soggetti che offrono servizi sul territorio, per l'implementazione di progetti di sviluppo locali integrati;
  - sviluppo di nuove figure tecnico produttive;
  - implementazione e dislocazione sul territorio di servizi di orientamento e politica attiva del lavoro, rivolti in particolare ai giovani;
  - sviluppo delle figure di "Agente del territorio";
  - sviluppo di professionalità necessarie a qualificare i servizi alla persona, turistici, ricettivi, commerciali.
3. Con l'azione "Identità di genere e identità emotiva: fra scelte timori e contrapposizioni ideologiche. Guida per una conoscenza attrezzata", realizzata dalla società SAPIM di Forlì negli anni 2001/2003, si è provveduto a sensibilizzare il contesto scolastico in materia di pari opportunità fra ingeneri e a promuovere una riflessione su quelle stereotipie sociali che condizionano le scelte lavorative e professionali soprattutto delle giovani e che portano alla segregazione delle carriere.
4. La "Ricerca di sfondo sul TELELAVORO" gestita da PMI Service ha avviato una riflessione critica su questa particolare forma lavorativa al fine di stimolare l'interesse delle Piccole e Medie Imprese del territorio verso questa nuova possibilità. Dalla ricerca è emerso come siano per la maggior parte le donne ad essere interessate e a occupare questo tipo di posizione lavorativa che, consentendo di esercitare le proprie funzioni da una postazione distaccata rispetto alla sede aziendale (e quindi anche da casa), permette di gestire meglio il difficile equilibrio fra lavoro e vita familiare. Purtroppo, però, sembra sia ancora piuttosto difficile trovare aziende disposte a sperimentare un'implementazione del Telelavoro, sia per motivi legati alla necessità di disporre di una presenza sistematica dei dipendenti in azienda o per assenza di attività aziendali "telelavorabili", sia per semplice diffidenza verso una pratica ancora poco frequente. In realtà, le difficoltà che potrebbero presentarsi riguardano principalmente gli aspetti tecnici del telelavoro, come la copertura di rete, il flusso di dati discontinuo, gli iniziali costi organizzativi e strutturali relativi alla delocalizzazione; problemi, insomma, facilmente superabili. Un rischio maggiore potrebbe, invece, derivare dal leggero scollamento tra telelavoratore e azienda, dovuto all'esclusione dai fatti quotidiani dell'azienda, ma anche su questo versante sarebbe sufficiente intervenire intervallando l'attività telelavorabile con dei rientri in azienda, due o tre volte a settimana. Insomma la ricerca offre uno spaccato su una realtà ancora allo stato embrionale, ma che potrebbe notevolmente migliorare la qualità della vita di molte famiglie se trovasse sufficienti spazi di applicazione.

## Capitolo 10

### AZIONI DI SISTEMA A SOSTEGNO E POTENZIAMENTO DELLA RETE DEI SERVIZI PER L'ORIENTAMENTO.

L'evoluzione continua del mondo del lavoro, delle professioni e del mondo produttivo, l'aumento e la diversificazione dell'offerta formativa, il superamento dell'idea di una professione o di una carriera definitiva per tutta la vita, costituiscono, ormai, la base di un bisogno sempre più forte: quello di avere un aiuto nella messa a punto o ridefinizione di un proprio percorso formativo, professionale o di carriera.

La Commissione Europea, nel Memorandum sull'istruzione e la Formazione permanente, dà il massimo rilievo alla necessità di "ripensare all'orientamento" e di organizzare servizi orientativi appropriati, tenendo conto che il passaggio dalla formazione al lavoro non è più un evento unico nella vita delle persone, ma che può presentarsi in modi e sequenze diverse da come avveniva nel passato.

In particolare la programmazione del Fondo Sociale Europeo 2000-2006 rileva le seguenti implicazioni:

- l'orientamento come processo continuo lungo tutto l'arco della vita;
- l'orientamento come valore della conoscenza;
- l'orientamento come sviluppo professionale permanente;
- l'orientamento come anello di integrazione fra le politiche formative e le politiche del lavoro.

Ne deriva:

- un concetto di orientamento come processo continuo e globale e come servizio disponibile a tutti, giovani ed adulti, nelle diverse fasi di scelta, scolastiche e professionali;
- la necessità di una riprogettazione dei servizi che l'Amministrazione offre agli utenti, che coinvolga Servizi per l'impiego e Formazione Professionale e che tenga conto della pluralità dell'utenza, della diversificazione dei bisogni e dell'aumento della complessità delle azioni e degli strumenti, al fine di attivare una politica attiva del lavoro sempre più efficace.

In particolare, l'individuazione delle numerose tipologie di utenza dell'orientamento (studenti, adolescenti, giovani inoccupati, lavoratori in mobilità, donne con problemi di rientro nel mercato del lavoro dopo lunghi periodi di assenza, adulti alle prese con scelte di carriera lavorativa, per non parlare poi di extracomunitari, ex tossicodipendenti, il cui inserimento nel mercato del lavoro si presenta assai

problematico) ha messo in luce il bisogno di diversificazione sia dei luoghi dell'azione orientativa, che del contributo di professionalità fornito dagli operatori impegnati all'interno dei molteplici servizi, in relazione alle esigenze dell'utenza.

L'impegno dell'Amministrazione Provinciale, nel dare un significativo spazio all'orientamento, ha portato all'individuazione di almeno cinque tipologie di servizio, erogati all'interno dei Centri per l'Impiego, ognuna caratterizzata da una propria metodologia d'intervento:

- ® **IL COLLOQUIO ORIENTATIVO.** Questa tipologia di servizio prevede uno o due incontri con un consulente, della durata di circa un'ora, in cui l'utente può chiedere consigli circa le proprie scelte, alternative o difficoltà relative alla scuola, formazione o al mondo del lavoro. E' possibile inoltre ottenere una consulenza sulla propria ricerca di lavoro e sulla stesura del curriculum. Il servizio è rivolto a tutte le persone che desiderano fare il punto sulle proprie difficoltà o scelte di carattere formativo o professionale, o mettere a punto gli strumenti per la ricerca del lavoro.
- **IL BILANCIO ORIENTATIVO.** E' un percorso individuale organizzato in quattro o cinque incontri successivi con un consulente al fine di individuare un obiettivo professionale e definire i passaggi necessari per raggiungerlo. Prevede una fase iniziale per fare il punto sulle proprie capacità, competenze, aspirazioni e vincoli professionali ed una fase successiva di stesura di un progetto professionale. Durante il bilancio vengono utilizzati una serie di prove e strumenti specifici a seconda dei casi. I risultati di ciascuna attività sono raccolti in un fascicolo e vengono forniti al cliente. Al bilancio vero e proprio possono seguire, a distanza di mesi, altri incontri di accompagnamento e verifica del progetto professionale. Esso è rivolto a tutte le persone che non hanno o non sono sicure del proprio obiettivo professionale, che vivono momenti di incertezza lavorativa, insoddisfacente collocazione lavorativa, ecc.
- **IL COLLOQUIO PER L'OBBLIGO FORMATIVO.** La legge 144/99 ha stabilito, per i nati dal 1985 in poi, l'obbligo di conseguire, dopo la licenza media, una qualifica professionale (attraverso la frequenza di un corso di formazione o l'inserimento in un percorso di apprendistato) o un diploma di scuola media superiore. Il colloquio, che si svolge con un consulente per uno o due incontri (anche in presenza dei genitori), è dunque rivolto ai giovani in obbligo formativo che vogliono fare il punto sulle proprie capacità e aspirazioni ed individuare le più adeguate opportunità formative o di apprendistato presenti sul territorio.
- **INCONTRI DI GRUPPO.** Sono attività svolte in piccoli gruppi, nelle quali si affrontano i temi più comuni riguardo la ricerca del lavoro: la stesura del curriculum, il colloquio di selezione, la decodifica delle offerte di lavoro ecc.
- **IL COUNSELING ORIENTATIVO.** Si sostanzia in una serie di incontri con un consulente, il cui numero varia in base alle difficoltà ed esigenze espresse dall'utente. L'obiettivo è quello di ottenere un supporto continuativo fino al superamento delle criticità incontrate dallo stesso in ambito scolastico, formativo

o di lavoro. Il counseling orientativo viene attivato quando l'utente non riesce ad effettuare scelte per insufficiente chiarezza di idee, scarsa convinzione, è frenato dal peso stesso della questione, oppure quando è impegnato in un percorso formativo o di ricerca del lavoro che mettono a dura prova l'autostima dell'utente. Accanto al servizio di counseling specificatamente rivolti ai giovani, la Provincia di Forlì-Cesena ha attivato un'ulteriore linea detta propriamente di "carriera" riservata ad utenze adulte, alle prese con problematiche di cambiamento della condizione lavorativa, dovuti a processi di mobilità verticale ed orizzontale.

I servizi di orientamento sopra descritti vengono espletati all'interno dei Centri per l'Impiego Provinciali, tramite l'acquisizione di risorse specialistiche o l'affidamento attraverso procedure di appalto a società esterne. Il soggetto attualmente incaricato è l'ATI ECAP/LIBRA/TANALIBERATUTTI. I servizi di counseling sono invece erogati e gestiti dal Centro delle Transizioni di Cesena.

E' utile precisare che ogni servizio, nel suo espletamento, viene declinato a seconda delle diverse tipologie d'utenza

In particolare, l'alto livello di specializzazione raggiunto dai servizi "Bilancio di competenze" e "Counseling orientativo" ha imposto una particolare attenzione alle differenze relative a:

- genere;
- età,
- condizione lavorativa.

L'impegno dell'Amministrazione provinciale è quello di pervenire ad un consolidamento e perfezionamento del suddetto sistema dei servizi di orientamento, rafforzando a tal fine la collaborazione in rete di tutti i soggetti competenti sul territorio (Scuole, Centri di Formazione Professionale, Centri per l'Impiego, Università, ecc.). La natura trasversale dell'orientamento e la continuità del processo lungo tutto l'arco della vita non consentono, infatti, di limitare l'offerta dei servizi orientativi al solo ambito dei Centri per l'Impiego, ma impongono di lavorare in rete, con una particolare attenzione alla diversità dei soggetti ed al valore aggiunto che la rete può dare rispetto all'offerta della singola organizzazione o istituzione.

In questa stessa direzione si sono sviluppati anche gli interventi più specificamente legati alle scuole. In particolare:

1. L'"AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE RIVOLTA AI DIPLOMANDI, FINALIZZATA A FORNIRE AI GIOVANI, NELLA FASE DI TRANSIZIONE SCUOLA/UNIVERSITA'/LAVORO, UN'ATTREZZATURA SIA DI TIPO TECNICO-INFORMATIVA CHE DI VALENZA PSICO SOCIALE".

Realizzato dal "Centro per le Transizioni" a partire dall'anno 2000, il progetto ha visto coinvolte diverse Scuole Medie Superiori ogni anno. Attraverso l'integrazione

della funzione orientativa svolta in maniera autonoma dalla scuola con un servizio specialistico a finalità metodologico formativa, l'intervento mira a:

- offrire aiuto metodologico agli studenti nell'attivare il proprio processo di scelta, fornendo informazioni di base, criteri di impostazione della presa di decisione e feed-back di riflessione sulle risorse personali da investire nella transizione;
- agire da filtro di rinvio al Servizio specialistico di counseling gestito da CE.TRANS a Forlì e a Cesena per i casi complessi che richiedono un percorso più lungo e articolato.

Quest'anno il progetto ha visto coinvolti il Liceo Classico "G.B. Morgagni" di Forlì e "V. Monti" di Cesena, il Liceo Scientifico "F.P. di Calboli" di Forlì e l'Istituto Professionale per i servizi sociali "I. Versari" di Cesena.

## 2. "REALIZZAZIONE DELLA GUIDA ALLA SCELTA DOPO LA SCUOLA DELL'OBBLIGO"

Nata nel 1998 l'iniziativa ha lo scopo di produrre uno strumento (da destinare a studenti, insegnanti e genitori) che sia in grado di fornire informazioni in merito alle opportunità riservate ai giovani dopo l'obbligo scolastico e di orientare verso la scelta più confacente alle proprie peculiari caratteristiche e potenzialità. La guida va, però, oltre la semplice descrizione dei tre canali di assolvimento dell'obbligo formativo (scuola superiore, formazione professionale, apprendistato) e delle diverse opportunità che offrono, e si centra sul coinvolgimento diretto delle persone, in modo che diventino parte attiva del processo di scelta del percorso da intraprendere. Lo scopo, quindi, è, da una parte orientare i ragazzi, dall'altra sostenere genitori e insegnanti nell'esercizio della loro funzione genitoriale e formativa.

A partire da quest'anno la guida viene prodotta, oltre che nel classico formato cartaceo, anche su supporto informatico ed è, quindi, visionabile attraverso il sito della provincia [www.provincia.forli-cesena.it](http://www.provincia.forli-cesena.it) (nella sezione Attività: Scuola).

## 3. "REALIZZAZIONE DELLA MANIFESTAZIONE SALONE DELL'ORIENTAMENTO"

Nata per rispondere alle esigenze imposte da una società sempre più complessa e attraversata da rapide evoluzioni sociali ed economiche, l'iniziativa si pone come obiettivo principe quello di aiutare i giovani nella costruzione del loro futuro professionale, fornendo loro strumenti metodologici e formativi di autoanalisi che consentono una valutazione critica delle proprie risorse e quindi una più consapevole ricerca del lavoro.

Anche per il 2003 è, quindi, prevista la realizzazione della Manifestazione presso i padiglioni fieristici di Pievesestina (Cesena) che tenderà, in particolare, a:

1. rispondere in maniera efficace e dinamica alla crescente consapevolezza, da parte dei giovani, dell'importanza di essere informati per affrontare le scelte decisive per il proprio futuro scolastico e professionale;

2. creare occasioni per i giovani di venire a contatto diretto con testimoni significativi del mondo del lavoro locale;
3. rendere visibile agli altri servizi del territorio e soprattutto alle aziende, alle associazioni datoriali e sindacali il processo di trasformazione attuato ed ancora in atto all'interno delle politiche del lavoro;
4. offrire ai giovani occasioni concrete di sperimentazione di alcune attività di orientamento (simulazione di un colloquio di selezione; preparazione di un curriculum vitae, ecc.);
5. stimolare un maggiore avvicinamento tra mondo della formazione, scuola ed imprese;
6. offrire a tutti gli operatori del sistema educativo ed alle famiglie un punto di informazione e di supporto al loro delicato lavoro di accompagnamento dei figli nelle transizioni scolastiche e lavorative;
7. promuovere i servizi formativi e di politica attiva del lavoro forniti e finanziati dall'Amministrazione Provinciale di Forlì-Cesena, mettendo a disposizione dei visitatori materiale informativo ed illustrativo sull'ampia gamma delle possibilità offerte dalla formazione professionale e dai percorsi di politica attiva del lavoro attivati.

#### 4. "LAVORO: LEGALITÀ E SICUREZZA"

Il progetto, attualmente in fase di realizzazione, intende fornire un supporto di conoscenza rispetto alle tematiche e alle problematiche che i giovani si accingono ad affrontare al termine del percorso scolastico.

L'obiettivo è quello di sollecitare l'attenzione dei giovani e degli insegnanti sui temi della sicurezza sul posto di lavoro per la formazione di una solida coscienza nella lotta contro il lavoro nero.

La guida è stata pensata come strumento di fruizione diretta a coloro che si preparano all'ingresso nel mercato del lavoro, ma anche come supporto per chi, rispetto ai temi della legalità nel mondo del lavoro, svolge un'attività educativa o formativa.

La realizzazione della Guida ha visto la piena partecipazione delle OO. SS. (CGIL, CISL, UIL).

#### 5. "PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI CD ROM FINALIZZATI AD ORIENTARE I GIOVANI VERSO LE OPPORTUNITA' OCCUPAZIONALI NEL CAMPO:

1. dell'artigianato;
2. della cooperazione;
3. delle energie alternative.

Con il primo filone di intervento si è pervenuti alla realizzazione da parte dell'ATI "Confartigianato s.c.ar.l. ed - Ecipar " del CD ROM "Spirito Artigiano"; nel secondo

caso alla costruzione del CD "Ciak - cooperazione". Infine con il terzo filone di intervento si sta pervenendo alla messa a punto di un CD ROM da parte della società Axterisco finalizzato ad orientare i giovani nel campo delle energie alternative. I CD di notevole qualità grafica/comunicativa, prevedono:

1. un numero considerevole di foto che rendano più immediata e diretta la comunicazione;
2. filmati e testimonianze che raccontino la storia e la crescita professionale di persone che intendono inserirsi o già lavorano nei settori economici di riferimento;
3. disegni e vignette che aiutino la navigazione all'interno dello strumento multimediale;
4. contenuti specifici del sistema locale di riferimento e specialistici che forniscano ai giovani maggiori e più dettagliate informazioni sul settore in esame;
5. indicazioni su come redigere il proprio curriculum vitae, su come affrontare e prepararsi al colloquio selettivo e su come attuare una analisi mirata nella ricerca del lavoro;
6. i centri dove è possibile rivolgersi per avere informazioni.

Ogni CD è stato accompagnato da un'azione divulgativa rivolta al sistema scolastico e professionale, che ha offerto ai giovani e ai docenti la possibilità di approfondire le proprie conoscenze sul settore e incontrare le principali realtà aziendali che operano nello stesso.

#### 1. LA CONDIZIONE DEI GIOVANI IN PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA TRA PROCESSI FORMATIVI, LAVORO, VALORI E RAPPRESENTAZIONI SOCIALI

E' questa un'indagine, ancora in fase di realizzazione da parte del Polo Scientifico Didattico di Forlì, che ha per oggetto la condizione dei giovani residenti nel territorio provinciale, i cui esiti risulteranno particolarmente significativi ai fini della qualificazione del sistema scolastico, formativo e dei servizi di orientamento rivolti ai giovani.

L'intento specifico dell'indagine è quello di monitorare la realtà giovanile nei suoi molteplici aspetti: i percorsi scolastici e formativi, il rapporto con il lavoro e le sue trasformazioni, la dimensione valoriale, la partecipazione politica, le pratiche del tempo libero, il rapporto con il territorio e le Istituzioni. Una specifica attenzione è riservata alla pluralità dei gruppi e delle condizioni giovanili, poiché i giovani, all'alba del terzo millennio, non costituiscono di certo una realtà univoca e sono difficilmente riconducibili alla sinteticità del mero dato statistico.

L'obiettivo generale è quello di delineare un quadro il più possibile completo rispetto ad abitudini, stili di vita, bisogni, aspettative e progetti dei giovani della Provincia di Forlì-Cesena alle prese con un contesto sociale di crescente incertezza, specialmente in ambito formativo e lavorativo. In tal modo, l'azione di ricerca si propone di offrire un contributo conoscitivo ai soggetti preposti alla progettazione e all'implementazione di misure e interventi volti alla promozione della partecipazione sociale dei giovani e al miglioramento di beni e servizi specifici a loro direttamente rivolti.

Grazie alla concreta ed efficace collaborazione con i Comuni del territorio provinciale, l'équipe di ricerca - diretta dal Prof. Zurla (Facoltà di Scienze Politiche di Forlì, Università di Bologna) - ha raccolto preziose informazioni su un campione di 1000 giovani di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, statisticamente rappresentativo dell'intera popolazione giovanile della Provincia. Attualmente, i dati raccolti sono in fase di elaborazione.

## Capitolo 11

### AZIONI DI SISTEMA A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO AZIENDALE E L'INCENTIVAZIONE DI NUOVE FORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

L'abbattimento delle barriere, formali e sostanziali, l'interscambio dei beni e dei capitali, i sistemi di telecomunicazione sempre più evoluti e diffusi, rendono la globalizzazione dei mercati un fatto sempre più reale, al quale neppure le medie imprese possono ormai sottrarsi. Nella stessa misura con la quale il mercato globale ci offre maggiori e più accessibili opportunità per occupare quote di mercati, esso espone i nostri mercati alla concorrenza di paesi fino ad oggi assenti. Uno dei modi più efficaci con i quali i settori economici possono mantenere il loro vantaggio competitivo è quello di sostenere la continua innovazione delle aziende, sia in termini di tecnologia che di risorse umane. Il primo fenomeno che sta caratterizzando profondamente l'era della globalizzazione è la crescente individualizzazione del lavoro, intendendo con tale termine il processo per cui il contributo del lavoro alla produzione è determinato specificatamente per ogni individuo e minore peso assume la contrattazione collettiva. Lo sviluppo economico dipende oggi dalla capacità di stabilire un'interazione sinergica tra innovazioni tecnologiche e risorse umane, che conduca ad una nuova organizzazione in grado di generare un feedback positivo tra produttività, flessibilità, sicurezza, partecipazione e responsabilità, all'interno di uno sviluppo equo e sostenibile per la società. E' all'interno di questo quadro in profonda trasformazione che si sono collocate le "azioni di sistema" a sostegno dello sviluppo aziendale e per l'incentivazione di nuove forme di organizzazione del lavoro.

#### 1 "DA DISTRETTO ECONOMICO A DISTRETTO FORMATIVO: STUDIO DI FATTIBILITÀ PER L'OTTIMIZZAZIONE DEI SERVIZI FORMATIVI, DI ORIENTAMENTO E DEL LAVORO NEL DISTRETTO PROVINCIALE DI SAN MAURO PASCOLI E SAVIGNANO"

Obiettivo del progetto, conclusosi in data 13/12/2002, era l'elaborazione di un Piano di azione Territoriale che favorisse lo sviluppo e la riorganizzazione del lavoro e dei servizi di consulenza alle imprese del distretto produttivo calzaturiero, nonché dei servizi di formazione e di orientamento ad esso connessi in modo da realizzare uno scenario nuovo nell'intera struttura dei servizi che possono sostenere tale comparto produttivo del Rubicone, attraverso la definizione di un modello operativo di implementazione territoriale.

L'attività di ricerca ha visto la realizzazione di uno studio socio-economico, avente come oggetto le dinamiche evolutive o di cambiamento che stanno attraversando il distretto calzaturiero di San Mauro Pascoli - Savignano -Gatteo ed è stata finalizzata a:

- disegnare l'attuale spazio di rappresentazione e di cambiamento del distretto calzaturiero del Rubicone, con riguardo anche alle variazioni intervenute nella composizione sociale;
- evidenziare i fabbisogni formativi che si impongono a fronte del cambiamento in atto, in un'ottica di miglioramento ed ottimizzazione dei servizi formativi esistenti,
- evidenziare i servizi specifici alle imprese che necessitano al distretto,
- divenire uno strumento conoscitivo e di supporto per le politiche formative provinciali e per la progettazione di nuove modalità organizzative e di erogazione dei servizi formativi e di consulenza alle imprese del distretto.

## 2 "IL LAVORO IRREGOLARE ED IL MERCATO DEL LAVORO LOCALE: INDAGINE EMPIRICA NEL CONTESTO DELLA PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA".

In progetto, realizzato dall'Università di Bologna - Polo Scientifico Didattico di Forlì - con il coordinamento del Prof. Paolo Zurla, Straordinario di Sociologia presso la Facoltà di Scienze Politiche di Forlì, ed del Dott. Roberto Rizza, Ricercatore di sociologia del lavoro presso la medesima Facoltà, ha previsto la realizzazione di un'indagine sul lavoro irregolare nel mercato del lavoro locale.

La ricerca si è articolata in due filoni:

- ◆ Il primo finalizzato ad evidenziare il grado di diffusione delle forme di lavoro irregolare;
- ◆ il secondo invece finalizzato ad analizzare in profondità la condizione femminile nel lavoro sommerso.

Al fine di un'adeguata rispondenza alle specificità del contesto locale è stato istituito all'interno del progetto un Comitato Tecnico Scientifico che ha coinvolto i rappresentanti dei primi Enti che operano nell'ambito della Provincia di Forlì-Cesena: Comune di Forlì, Comune di Cesena, ACLI, CGIL, CISL, UIL, Camera di Commercio, CNA; Confcooperative, Agenzia delle entrate, Assindustriali, Associazione Generale Cooperative Italiane, Provincia.

La ricerca ha rilevato che, nella Provincia di Forlì-Cesena, il fenomeno del lavoro irregolare è diffuso principalmente:

- nelle attività a carattere stagionale come l'agricoltura, il turismo;
- nelle aziende di piccola dimensione (sia del mondo produttivo che del terziario): nelle imprese fino a 9 dipendenti la presenza di situazioni di irregolarità è proporzionalmente superiore rispetto ad aziende di dimensioni maggiori;
- ◆ nel settore dell'artigianato e del terziario.

Dall'analisi generale dei dati desunti è emerso il rapporto che intercorre tra **lavoro sommerso e sicurezza sul lavoro**. Esiste, infatti, un'evidente connessione tra il lavoro nero e la negligenza nella prevenzione e nella sicurezza dei lavoratori. Il principio di salvaguardia dai pericoli implicati nei processi produttivi è contestuale al riconoscimento dei diritti fondamentali dei lavoratori.

La diffusione del lavoro irregolare nella Provincia di Forlì-Cesena, con modalità non particolarmente diverse da altri contesti con simili caratteristiche, è apparso, alla fine, come un fenomeno strutturale del mercato del lavoro locale nel quale prevalgono piccole imprese, spesso artigiane, e legato anche alle cosiddette attività informali, soprattutto a quelle volte ad integrare il reddito familiare e rintracciare, rendendole stabili, fonti di reddito supplementari rispetto a quelle del capofamiglia.

### 3 "ANALISI SUI FABBISOGNI DELL'OFFERTA TURISTICA COLLINARE: UN MIX DI POTENZIALITÀ".

Il progetto, assegnato alla società ISCOM di Cesena, prevede in particolare la realizzazione di una indagine, finalizzata a mettere a fuoco la tipologia turistica dell'area in oggetto, le opportunità di sviluppo atte a garantire occupazione, le professionalità presenti e quelle necessarie. L'indagine, in fase di realizzazione, è strutturata come progetto d'area, finalizzato all'integrazione dell'area collinare con quelle turisticamente più affermate in ambito provinciale. Il progetto contempla la collaborazione attiva dei principali organismi espressione del territorio di riferimento: il comune di Bertinoro, il Comune di Cesenatico; la "Strada dei Vini e dei Sapori dei colli di Forlì-Cesena" che racchiude in sé aziende vitivinicole, agrituristiche, artigiane, commerciali e di servizio; la Scuole Regionale di Ristorazione IAL E.R. ; l'associazione B&B, l'ente di formazione professionale New Agriform, la Coldiretti della Provincia di Forlì-Cesena, l'Associazione del Commercio del turismo e dei servizi, la società Trademark Italia

### 4 " IL JOB SHARING COME STRUMENTO DI POLITICA PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL TERRITORIO PROVINCIALE"

Il progetto, attualmente in fase di realizzazione da parte dell'ente EFESO di Bologna, sede di Forlì, prevede l'organizzazione di seminari di sensibilizzazione sul tema con esperti europei, la redazione di una Guida Informativa ed una sperimentazione presso due cooperative della nostra provincia di questa particolare forma contrattuale.

Obiettivo del progetto è quello di dare maggiore evidenza ad una modalità di lavoro flessibile che è a tutt'oggi molto diffuso in Olanda e Danimarca, ma ancora molto poco sperimentata, sul nostro territorio nazionale.

Il Job Sharing, o "lavoro ripartito" è una tipologia contrattuale sorta negli USA verso la fine degli anni sessanta, a seguito dello stato di forte "deregulation" caratterizzante il mercato del lavoro statunitense.

Esso si traduce in un'unica prestazione condivisa da due o più lavoratori, i quali autonomamente si assegnano orari e turni che, di volta in volta, vengono sottoposti all'azienda. I protagonisti del Job Sharing sono responsabili per l'intera prestazione lavorativa, la somma delle loro prestazioni deve garantire all'azienda la copertura di una presenza a tempo pieno e ciascun lavoratore verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente svolto. Può funzionare: è sufficiente spartirsi in armonia e con responsabilità scrivania, orari, mansioni e stipendio! Una vera e propria

autogestione del lavoro tra colleghi, dunque, che si alternano e possono anche sostituirsi reciprocamente per conciliare le esigenze professionali e personali.

In Italia, tale modalità è stata introdotta solo nel 1998 attraverso l'unica fonte legislativa in essere, ovvero la Circolare n°43/98, e di recente è stata contemplata dalla nuova Legge Delega sul Mercato del Lavoro.

Fino ad oggi, laddove è stato applicato, il Job Sharing si è dimostrato una forma di lavoro assai più elastica ed utile del consueto "part-time". Svariate sono, infatti, le potenzialità ed i vantaggi contenuti in esso in particolare per le donne/madri: orari e prestazioni flessibili e quindi conciliabili con gli impegni personali e familiari.

A conferma di tali vantaggi l'esperienza sperimentale, approvata dall'Amministrazione provinciale di Forlì- Cesena e finanziata con Fondi del Fondo Sociale Europeo, che nel 2001 Efeso- Ente di Formazione di emanazione della Lega delle Cooperative - ha realizzato insieme con Pulixcoop (ora Formula Servizi), cooperativa di servizi della provincia di Forlì-Cesena che tuttora vede le coppie di lavoratrici coinvolte procedere in Job Sharing, così come ne sono state avviate altre.

Ed è proprio sulla scorta di tali risultati che si è dato avvio a questa nuova iniziativa in modo da sostenere la sperimentazione e il consolidamento di una forma lavorativa che, potenzialmente, potrebbe cambiare faccia al mercato del lavoro, rendendolo più flessibile ed accessibile ad un maggior numero di persone.

## Capitolo 12

### AZIONI PER LA VALUTAZIONE E LO SVILUPPO QUALITATIVO DEL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DELLE POLITICHE DEL LAVORO.

A fronte dell'espansione dei programmi e dei servizi formativi e di politica attiva del lavoro, è emersa con forza la necessità per questo Assessorato di pervenire a puntuali analisi valutative delle politiche perseguire, con l'intento altresì di fornire un valido supporto ai processi decisionali dei vari attori coinvolti.

Con queste finalità sono state realizzate le seguenti azioni valutative:

#### **1. "FORMAZIONE E POLITICHE FORMATIVE- QUALITA' E VALUTAZIONE"**

La nuova programmazione 2000-2006 ha portato una diversificazione notevole delle azioni formative programmate, ampliando considerevolmente la gamma delle offerte provinciali e degli interventi mirati su specifici fabbisogni e target di utenza. Questo è l'effetto diretto di un significativo aumento di risorse comunitarie a disposizione della Provincia, per il tramite della Regione Emilia Romagna, per le politiche formative e di sostegno all'occupazione.

In questo nuovo quadro diventa importante mettere in atto meccanismi di valutazione e del proprio operare come Pubblica Amministrazione per garantire un livello alto di efficacia e di efficienza e per ritarare continuamente secondo questa finalità le proprie scelte strategiche.

A tale scopo la Provincia di Forlì-Cesena ha messo a bando nell'anno 2001 un progetto integrato di valutazione sulle politiche formative locali con particolare riferimento ad alcuni assi (A2, A3, C3, D1); l'incarico di realizzare tale progetto è stato assegnato a Iress Soc. coop. e Plan Soc. Coop. che si sono, a questo fine, costituite in A.T.I.

Obiettivo generale del progetto è stato quello di realizzare un'azione di valutazione, che ponesse particolare attenzione a cogliere le dimensioni relative allo sviluppo e alla qualità di un sistema integrato di formazione, istruzione, orientamento e lavoro (strettamente connesso alle dinamiche del mercato del lavoro locale) a partire dagli interventi realizzati con la programmazione FSE 2000/2001 dalla Provincia di Forlì-Cesena rivolte ad alcune fasce specifiche di utenti.

La ricerca si è mossa secondo un approccio metodologico quanti-qualitativo attraverso:

- a. una raccolta e sistematizzazione dei numerosi studi relativi alle politiche formative in relazione a diversi aspetti (economici, occupazionali, ecc.) realizzati di recente nel territorio della provincia di Forlì-Cesena;

- b. una dettagliata analisi dei dati relativi alle attività formative provinciali archiviati dall'Amministrazione Provinciale stessa (attraverso il programma File Maker Pro che rappresenta lo strumento di gestione ordinaria delle iniziative formative). L'analisi dei dati ha permesso una identificazione, articolazione e catalogazione del potenziale informativo di tale archivio, nonché la messa a punto di una prima organizzazione dei dati, tramite tecnologia informatica, di un sistema di interrogazione tale da offrire all'Amministrazione Provinciale una solida base per la valutazione delle politiche formative e per la diffusione esterna di informazioni;
- c. una azione di ricerca empirica (interviste individuali, focus groups) finalizzata a raccogliere tutti gli elementi utili alla costruzione di indicatori di valutazione delle politiche formative agite dalla Provincia rispetto, in particolare, all'inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti (in particolare analisi dell'OF), alla formazione superiore (post diploma e post laurea), allo sviluppo della formazione continua (in relazione alla flessibilità del mercato del lavoro e alla competitività delle imprese).

L'intero percorso ha quindi permesso di:

- fornire una analisi qualitativa del sistema formativo integrato;
- individuare un sistema di indicatori di valutazione del sistema delle politiche formative di livello locale a partire da quelli già individuati dalla Regione Emilia-Romagna;
- sperimentare questo sistema di indicatori per gli anni 2000 e 2001, costituendo così un sistema replicabile.

A questo proposito, vale la pena soffermarsi su come sia stato strutturato il **sistema degli indicatori**.

Il sistema creato è un sistema di semplice utilizzo, considerando sia la necessità dell'Amministrazione Provinciale di poter disporre di informazioni necessarie anche ai fini di programmazione, che l'effettiva disponibilità di dati presenti in banche dati realizzate preminentemente a fini gestionali.

L'impianto comprende al suo interno i seguenti indicatori:

#### **A) Indicatori di realizzazione**

Si tratta di indicatori che si incentrano sul dimensionamento del programma: numero e caratteristiche dei progetti approvati, numero e caratteristiche dei beneficiari e destinatari diretti e indiretti delle azioni formative; si tratta in generale di indicatori semplici ossia non derivanti dal calcolo di rapporti.

#### **B) Indicatori di risultato**

Si analizza il risultato inteso come prodotto immediato e diretto dell'azione analizzata, in base alla consolidata distinzione tra output, vale a dire il prodotto immediato dell'azione, e outcome, ossia l'effetto a distanza nel tempo (non analizzato

in questo contesto). La valutazione di risultato focalizza l'efficacia immediata dell'azione.

La valutazione di risultato prende inoltre in considerazione:

- Indicatori di estensione che comprendono tassi di copertura delle azioni rispetto alla popolazione target di riferimento, tassi di copertura per unità territoriali, ecc.;
- Indicatori di efficacia interna e efficienza

Con l'impianto nella sua interezza si è valutato quindi il sistema formativo nel suo complesso, costituito dall'Amministrazione Provinciale, dall'insieme degli enti di formazione, dal sistema formativo integrato, dalle imprese e dalle relazioni che si sviluppano dall'interazione di questi soggetti, in riferimento alla programmazione del FSE OB. 3 per le misure A2, A3, C3, D1.

Difficile quindi sintetizzare quanto emerge da una ricerca così ampia e complessa, ma possiamo sottolineare alcuni aspetti che saltano immediatamente agli occhi.

Innanzitutto si evidenzia un progressivo passaggio che vede la formazione professionale tradizionalmente centrata sulla formazione iniziale interessata da una forte diversificazione delle tipologie formative e dei destinatari.

Nella nuova programmazione risulta maggioritaria la formazione continua dei lavoratori (37,90%), la formazione integrata nel quinquennio della scuola superiore e i percorsi di orientamento e tirocinio e work-experiences individuale, a riprova della centralità assunta dai processi di integrazione non solo tra scuola e formazione ma anche tra formazione e mondo del lavoro.

Si sono registrati in totale negli anni 2000 e 2001 un totale di 13.529 iscritti in 255 azioni formative avviate e distribuiti in 680 sottoprogetti.

Tra le tipologie di utenti emerge la difficoltà di intercettare disoccupati di lunga durata (Misura A3) da una parte e contemporaneamente il rapido sviluppo che sta avendo l'Educazione Permanente degli adulti, prevalentemente rivolta alla acquisizione di nuovi alfabeti.

Da rilevare infine il miglioramento nell'accesso delle donne ai percorsi specificamente dedicati alla loro promozione sul mercato del lavoro.

Le principali linee di priorità che hanno guidato lo sviluppo delle azioni formative e di sistema 2000 e 2001, emerse dall'analisi svolta, possono quindi essere così sintetizzate:

- costruire un sistema territoriale integrato Scuola-Formazione-Lavoro;

- sostenere lo sviluppo delle risorse umane e delle imprese;
- favorire l'innovazione e la creazione di imprese ad alto tasso di innovazione;
- sviluppare il settore dei servizi e i nuovi bacini di impiego (ambiente, cultura, servizi socio-assistenziali);
- promuovere l'apertura del sistema economico locale;
- favorire la mobilità nel mercato del lavoro;
- tutelare le fasce deboli nel mercato del lavoro;

All'interno di quest'ultima priorità, è possibile individuare livelli di specificazione programmatica ulteriori, che mettono in luce i seguenti obiettivi affidati allo sviluppo del sistema integrato:

1. aumentare i livelli di occupazione, specie nelle fasce più deboli: donne, giovani, soggetti svantaggiati, con privilegio soprattutto dell'approccio preventivo basato sulle leve dell'istruzione-qualificazione e dei servizi di incontro domanda-offerta di lavoro.
2. garantire e sviluppare la qualificazione di chi lavora, attraverso lo sviluppo della formazione lungo tutto l'arco della vita
3. contribuire al rafforzamento della struttura produttiva provinciale attraverso lo sviluppo delle risorse umane e stimolando l'innovazione.

2. Il progetto **"Valutazione delle politiche provinciali formative secondo un'ottica di genere"** attualmente in fase di realizzazione da parte della società IRS di Bologna. La Provincia di Forlì-Cesena ha inteso dedicare notevole attenzione alle pari opportunità nell'ambito della programmazione FSE del precedente triennio, sperimentando azioni formative e non che hanno preso in considerazione le diverse modalità di partecipazione delle donne alla realtà territoriale e sociale e tenendo conto della specificità della soggettività femminile. In questo posto di rilievo dedicato alle pari opportunità nelle politiche formative e del lavoro la Provincia ha inteso recepire lo status giuridico conferito al "mainstreaming" da parte della Comunità definito come "... non limitare gli sforzi all'attuazione di misure specifiche per promuovere le parità; ...conseguentemente in tutte le politiche ed attività deve essere presa in considerazione la dimensione dei generi e della parità, nelle varie fasi di pianificazione, attuazione, controllo e valutazione". Con il progetto sopra indicato la Provincia, in linea con le disposizioni della Comunità, intende mettere a fuoco i punti di forza da valorizzare e quelli di debolezza della formazione professionale, sul versante del rispetto del principio delle pari opportunità, per arrivare, in futuro, ad una pianificazione degli interventi formativi che continui ad integrare al suo interno i principi afferenti alle pari opportunità e in grado di incidere in modo ancor più evidente sul cambiamento sociale in questo senso.

3. Infine LA RICERCA " **ECONOMIA, LAVORO E SOCIETA'**", in fase di realizzazione da parte della società Antares di Forlì, coordinata dal Prof Lucio Poma. Obiettivo della ricerca è quello di ricostruire una mappa completa del mercato del lavoro locale, mettendo in primo piano le dinamiche del nostro mercato che interessano i Centri per l'impiego e il tipo di utenza che ad essi si rivolgono e su quali punti di servizio si orienta l'offerta locale. Obiettivo ultimo della ricerca è quello di rafforzare il ruolo della formazione professionale, nei meccanismi di integrazione fra domanda ed offerta di lavoro.

## Capitolo 13

### AZIONI DI SISTEMA PER LA PROMOZIONE E DIVULGAZIONE DEI SERVIZI FORMATIVI E DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO.

Il Servizio Formazione Professionale e Politiche del Lavoro per la complessità della sua struttura organizzativa e l'eterogeneità dei suoi servizi ha la necessità e il dovere di affrontare la questione di comunicare e di relazionarsi con l'esterno.

Una corretta comunicazione ed un efficace sistema relazionale sono infatti alla base dei servizi erogati e costituiscono uno dei fattori fondamentali di creazione della percezione positiva dei cittadini relativamente alle istituzioni pubbliche.

Il Servizio Formazione Professionale deve oggi, più che nel passato, promuovere e sviluppare una attenta visibilità delle attività dei suoi uffici ed interpretare al meglio il suo nuovo ruolo di "Sede di erogazione di reali servizi al pubblico".

Affrontare la questione della comunicazione pubblica significa molto di più che adempiere a funzioni di tipo amministrativo; significa contribuire a rendere effettivo uno dei principi base della Comunità Europea: attribuire alla comunicazione pubblica una funzione integrativa dell'agire amministrativo.

In particolare all'interno della nuova programmazione dei Fondi strutturali viene assegnato dalla Comunità Europea un ruolo cruciale alla "comunicazione". Gli orientamenti in materia sono chiari e sono espressi nei diversi Regolamenti di utilizzo del Fondo Sociale Europeo.

Il principio cardine del dibattito europeo in materia è quello che le "misure" devono mirare ad aumentare la consapevolezza su quanto viene deciso e finanziato nell'ambito delle medesime e "l'azione di comunicazione" deve mettere in luce gli obiettivi e le risultanze, attraverso precisi piani di comunicazione. Questi ultimi devono, a loro volta, individuare i diversi target e modulare l'informazione sulle diverse esigenze di conoscenza sia da parte degli amministratori locali, sia più in generale, da parte del grande pubblico.

Il Regolamento (CE) n. 1260/99 recante disposizioni generali sui Fondi strutturali, stabilisce che le attività ed i piani inerenti i Fondi "devono essere resi pubblici" e che l'autorità di gestione "ha la responsabilità di assicurare che l'intervento sia reso pubblico" nei confronti dei "potenziali beneficiari finali, le organizzazioni professionali, le parti economiche e sociali, gli organismi per la promozione della parità tra uomini e donne e le organizzazioni non governative interessate in merito alla possibilità offerte dall'intervento". Inoltre è compito dell'autorità di gestione informare "l'opinione pubblica in merito al ruolo svolto dalla Commissione in favore dell'intervento ed ai risultati conseguiti".

Questo "concetto di sostanziale visibilità e trasparenza" viene ulteriormente ribadito e specificato nel dettaglio dal Regolamento (CE) n. 1159/2000, relativo alle azioni di

informazione e pubblicità a cura degli Stati Membri sugli interventi dei Fondi strutturali, unitamente al quale si precisa la responsabilità dell'autorità di gestione del rispetto degli obblighi in materia di informazione e pubblicità.

Nelle disposizioni generali che regolano l'informazione e la pubblicità sugli interventi dei Fondi strutturali, si chiarisce che le azioni informative e pubblicitarie sugli interventi "mirano ad aumentare la notorietà e la trasparenza dell'azione dell'Unione europea".

I regolamenti ribadiscono così una doppia valenza della comunicazione, che deve mirare ad una informazione corretta e trasparente sia nei confronti degli utenti che nei confronti dell'opinione pubblica in generale.

Alla luce di quanto sopra e delle competenze trasferite in materia di politica attiva del lavoro e di Centri per l'Impiego, l'Amministrazione Provinciale ha inteso accompagnare fin dall'inizio le radicali innovazioni di tali servizi, con adeguate azioni di promozione e divulgazione.

In primo luogo, si è inteso realizzare uno specifico sito web [www.provincia.forli-cesena.it/lavoro](http://www.provincia.forli-cesena.it/lavoro) al fine di offrire agli utenti uno spazio informatizzato all'interno del quale reperire informazioni utili sul mondo del lavoro.

Specificatamente il sito è stato realizzato tenendo in considerazione le due macrotipologie di utenza afferenti ai Centri per l'Impiego provinciali: lavoratrici/lavoratori ed il sistema delle imprese.

Le informazioni che sono state messe in rete riguardano sostanzialmente:

### **1) Servizi alle lavoratrici ed ai lavoratori**

- Lavoro dipendente, autonomo, stagionale, temporaneo ed interinale
- Tirocini formativi
- Formazione professionale
- Banca dati dei Concorsi pubblici
- Banca dati delle Offerte di Lavoro pubbliche e private presentate ai Centri per l'Impiego provinciali
- Banca dati Eures relativamente alle offerte di lavoro all'estero
- Banca dati delle offerte di Lavoro Stagionale con possibilità di inserimento on-line del proprio curriculum professionale
- Modulistica e materiale relativamente alle Tecniche di Ricerca del Lavoro
- Mappa dei servizi presenti sul territorio a supporto dell'orientamento e della transizione al lavoro

### **2) Servizi alle Aziende**

- Informazioni e Normativa sulle Assunzioni Agevolate
- Modulistica scaricabile
- Ricerca online di personale nel settore turistico-alberghiero
- SARE: servizio di trasmissione telematica delle comunicazioni obbligatorie ai CPI

I Centri per l'Impiego della provincia hanno, poi, attivamente collaborato alla stesura e redazione dei vari numeri della Newsletter "Clikkasultuofuturo", utilizzando anche questo strumento per la promozione dei propri servizi di politica attiva del lavoro.

Nel 2002 ha preso, infine, avvio l'azione più consistente per ciò che concerne la promozione e la divulgazione dei servizi dei Centri per l'Impiego provinciali. Infatti, si è proceduto al coinvolgimento degli operatori al fine di realizzare una campagna informativa che ha visto, nel 2003, la definizione del logo e dell'immagine coordinata dei CPI e la realizzazione di una campagna informativa sulla stampa locale, il restyling del sito web e l'imminente uscita di un depliant informativo.

Le società attualmente coinvolte nella realizzazione delle attività promozionali e divulgative sono: "Comunica" di Faenza e "Pomilio Blumm" di Pescara.

*Il presente rapporto è stato realizzato all'interno del Servizio Formazione Professionale e Politiche del lavoro.*

*Operatori coinvolti:*

*Novella Castori*

*Milena Garavini*

*Loretta Naldi*

*Rita Nappa*

*Alberto Valmori*

*Elena Zammarchi*

*Coordinamento generale:*

*Novella Castori*

*Per informazioni ed ulteriori copie rivolgersi all'ufficio "pianificazioni azioni di sistema Dott.ssa Novella Castori" e-mail [novella.castori@provincia.forli-cesena.it](mailto:novella.castori@provincia.forli-cesena.it); oppure [alberto.valmori@provincia.forli-cesena.it](mailto:alberto.valmori@provincia.forli-cesena.it);*