

## **ATTI DELLA REGIONE**

**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO REGIONALE 5 luglio 2011, n. 72.**

**Piano triennale 2011/2013 per le politiche del lavoro - art. 3 della legge regionale 25 novembre 1998, n. 41 e successive modificazioni ed integrazioni.**

## PARTE PRIMA

Sezione II**ATTI DELLA REGIONE**

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO REGIONALE  
5 luglio 2011, n. **72**.

**Atto amministrativo - "Piano triennale 2011/2013 per le politiche del lavoro - art. 3 della legge regionale 25 novembre 1998, n. 41 e successive modificazioni ed integrazioni".**

**IL CONSIGLIO REGIONALE**

Vista la proposta di atto amministrativo di iniziativa della Giunta regionale, con deliberazione n. 344 dell'11 aprile 2011, depositata alla Presidenza del Consiglio regionale il 4 maggio 2011 e trasmessa al parere della III Commissione consiliare permanente in pari data, concernente: "Piano triennale 2011/2013 per le politiche del lavoro - art. 3 della legge regionale 25 novembre 1998, n. 41 e successive modificazioni ed integrazioni" (atto n. 443);

Visto il parere e udita la relazione della III Commissione consiliare permanente illustrata oralmente, ai sensi dell'articolo 27, comma 6 del regolamento

interno, dal consigliere Massimo Buconi (atto n. 443/bis);

Atteso che ai sensi dell'art. 3 della legge regionale n. 41/1998 è stata espletata la concertazione ed il partenariato istituzionale e sociale;

Dato atto che è stato redatto il verbale inerente la concertazione di cui sopra;

Atteso che la Commissione ha apportato alcune modifiche;

Visto in particolare l'articolo 3 della legge regionale 25 novembre 1998, n. 41;

Visto lo statuto;

Visto il regolamento interno;

con n. 18 voti favorevoli, n. 7 voti contrari e n. 1 voto di astensione, espressi nei modi di legge dai 26 consiglieri presenti e votanti

➤ di approvare il Piano triennale 2011/2013 per le politiche del lavoro - art. 3 della legge regionale 25 novembre 1998, n. 41 e successive modificazioni ed integrazioni, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Consigliere Segretario

*Alfredo De Sio*

*Presidente*  
EROS BREGA

**Piano triennale 2011/2013 per le politiche del lavoro – art.  
3 della legge regionale 25/11/1998, n. 41 e successive  
modificazioni ed integrazioni.**

## INDICE

<b>1. PROMUOVERE L'OCCUPAZIONE E L'OCCUPABILITÀ</b>	<b>4</b>	<i>Pag.</i>	6
<b>2. IL QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO</b>	<b>7</b>	»	9
<b>3. EVOLUZIONE DELLE STRATEGIE EUROPEE PER L'OCCUPAZIONE</b>	<b>9</b>	»	11
<b>4. IL MERCATO DEL LAVORO IN UMBRIA</b>	<b>10</b>	»	12
<b>4.1. LA SITUAZIONE PRIMA DEL 2009</b>	10	»	12
<b>4.2. IL 2009 E GLI EFFETTI DELLA CRISI</b>	10	»	12
<b>4.3. IL 2010 E LE TENDENZE IN ATTO</b>	12	»	14
<b>4.4. I PROBLEMI STRUTTURALI DEL MERCATO DEL LAVORO; GLI EFFETTI DELLA CRISI</b>	17	»	19
<b>5. LE POLITICHE DEL LAVORO IN UMBRIA: ESPERIENZE REALIZZATE PRIMA DELLA CRISI ED ESPERIENZE DI CONTRASTO E MITIGAZIONE DELLA CRISI</b>	<b>18</b>	»	20
<b>5.1. INTRODUZIONE</b>	18	»	20
<b>5.2. LE MISURE ATTUATE PRIMA DELLA CRISI</b>	19	»	21
<b>5.3. LE MISURE DI CONTRASTO E DI MITIGAZIONE DELLA CRISI</b>	22	»	24
<b>5.4. ATTIVITÀ DERIVANTI DALL'ADESIONE A PROGRAMMI NAZIONALI</b>	24	»	26
<b>5.4.1. Programma AR.CO. (Artigianato e Commercio)</b>	24	»	26
<b>5.4.2. Programma FEG Umbria-Marche</b>	24	»	26
<b>5.4.3. Programma P.A.R.I. 2007</b>	24	»	26
<b>5.4.4. Programma Welfare to Work</b>	24	»	26
<b>5.5. LE AZIONI DI SISTEMA ATTIVATE DALLA REGIONE</b>	25	»	27
<b>5.5.1. Evoluzione del sistema degli standard professionali, formativi e di certificazione</b>	25	»	27
<b>5.5.2. Il sistema integrato regionale dell'orientamento</b>	26	»	28
<b>5.5.3 Osservatori sul mercato del lavoro e sulla formazione continua</b>	27	»	29
<b>5.6. L'APPRENDISTATO</b>	27	»	29
<b>5.7. IL FONDO NAZIONALE E REGIONALE PER I DISABILI</b>	28	»	30
<b>5.8 IL PROGRAMMA REGIONALE ANTICRISI</b>	28	»	30
<b>6. IL QUADRO NAZIONALE</b>	<b>30</b>	»	32

<b>7. GLI OBIETTIVI DEL PIANO</b>	<b>31</b>	Pag.	33
<b>8. PROMOZIONE DI COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ FUNZIONALI ALLA NUOVA ECONOMIA VERDE</b>	<b>34</b>	»	36
<b>9. LE LINEE STRATEGICHE DI INTERVENTO</b>	<b>35</b>	»	37
<b>9.1. IL QUADRO D'INSIEME</b>	<b>35</b>	»	37
<b>9.2. LE AZIONI DI SISTEMA</b>	<b>36</b>	»	38
9.2.1. Favorire l'occupabilità lungo tutto l'arco della vita	36	»	38
9.2.2. Coerenza normativa	36	»	38
9.2.3. Accreditamento	37	»	39
9.2.4. Definizione del nuovo "Masterplan" regionale	38	»	40
9.2.5. Sistema informativo del lavoro e Borsa lavoro	39	»	41
9.2.6. Rilevazione dei fabbisogni formativi e professionali	40	»	42
9.2.7. Politiche per l'emersione	40	»	42
9.2.8. Studi, analisi e monitoraggio del mercato del lavoro	40	»	42
9.2.9. Apprendistato	41	»	43
<b>9.3. GLI INTERVENTI SPECIFICI</b>	<b>41</b>	»	43
9.3.1. Crescita intelligente	41	»	43
9.3.1.1. Interventi volti a favorire l'inserimento occupazionale, la crescita del capitale umano e il riposizionamento dell'economia regionale	41	»	43
9.3.1.2. Interventi volti allo sviluppo delle risorse umane nelle imprese	42	»	44
9.3.1.3. Interventi volti a favorire la crescita della partecipazione attiva delle donne ed il loro inserimento lavorativo	43	»	45
9.3.2. Crescita inclusiva	44	»	46
9.3.2.1. Interventi in favore dell'inserimento lavorativo dei disabili	44	»	46
9.3.2.2. Interventi specifici volti a contrastare l'elevato livello di precarietà	44	»	46
9.3.2.3. Interventi specifici rivolti ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali	44	»	46
9.3.2.4. Interventi per favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti con più di 45 anni	45	»	47
9.3.2.5. DROP OUT 16-18 anni	46	»	48
9.3.2.6. I migranti	46	»	48
9.3.3. Crescita sostenibile	46	»	48
9.3.3.1. Interventi volti a sostenere l'occupazione nei settori della green economy	46	»	48
<b>9.4. PROGRAMMI INTERREGIONALI E TRANSNAZIONALI</b>	<b>47</b>	»	49
<b>9.5. LO SCENARIO FINANZIARIO PER IL TRIENNIO 2011 – 2013</b>	<b>47</b>	»	49
<b>9.6. CONCLUSIONI</b>	<b>51</b>	»	53

## 1. Promuovere l'occupazione e l'occupabilità

Il modello economico che dal 1980 ad oggi ha costituito il paradigma dei sistemi socio-economici delle democrazie occidentali è venuto meno con la più grave crisi economico e finanziaria dal 1929 ad oggi.

Questo modello, fondato sulla deregolamentazione e sulla primazia del mercato sulla politica e sulle scelte pubbliche, ha permesso ai paesi emergenti di raggiungere tassi di crescita irraggiungibili per i paesi industrializzati ma ha anche causato squilibri socio-economici che emergono oggi in tutta la loro gravità.

Il lavoro e i lavoratori, lungi dallo sperimentare i benefici di questa deregolamentazione e del superamento del modello fordista-taylorista, negli ultimi due decenni hanno subito in modo drammatico il deterioramento delle condizioni del mercato del lavoro e delle tutele che negli anni avevano raggiunto. Quando non perdono il lavoro, nella gran parte dei casi, perdono i diritti connessi al proprio status di lavoratore.

Porsi il problema del lavoro significa, quindi, da un lato occuparsi della sua dimensione quantitativa che non può che passare dal rilancio dell'economia e delle attività produttive che creando opportunità occupazionali possono alimentare il circuito virtuoso fra occupazione, produzione e consumi, ma significa anche, e non in modo meno importante, porsi il problema della qualità del lavoro e dell'occupazione.

Un piano del lavoro regionale nell'attuale contesto deve dare per acquisite numerose novità strutturali maturate nell'economia e nella società italiana negli ultimi anni.

Innanzitutto deve caratterizzarsi per una adeguatezza estrema alle caratteristiche della crisi occupazionale conseguenza della grande crisi cominciata nel 2008 nelle opportunità di sviluppo.

Essa non determina solo un abbattimento quantitativo temporaneo dei livelli occupazionali.

Da essa dipendono, inoltre, considerevoli spostamenti settoriali e professionali nelle opportunità di sviluppo.

In terzo luogo tutte le economie occidentali, quella italiana in particolare, hanno introdotto negli ultimi quindici anni sostanziosi elementi di flessibilizzazione del mercato del lavoro, ormai degenerati, in più di un caso, in forme progressivamente insostenibili di precarizzazione, in particolare in Italia.

In questo quadro sono i giovani a pagare il prezzo più alto alla crisi. Dopo anni di aggiustamenti e di riforme del mercato del lavoro, non accompagnate però da adeguamenti del sistema di welfare, le nuove generazioni subiscono i maggiori rischi sociali. Scolarizzati e non, lavoratori spesso atipici o parasubordinati, senza le certezze di mantenere il proprio posto di lavoro, restano i più esposti alla disoccupazione, alle incertezze e alle insicurezze, che si ripercuotono su tutta la società che perde così competenze, energie e capacità di investire nel futuro.

Mentre nell'ultimo anno la disoccupazione complessiva in Europa è passata dall'8% al 10%, quella giovanile è balzata dal 16,6% al 21,4%. Un aumento di circa il 30% in media, con punte del 50-60% in paesi come la Spagna (+49%), la Grecia (+56%), e persino in un paese tradizionalmente virtuoso su questo fronte come la Danimarca (+49%), dove è stato da pochi mesi pubblicato uno studio, commissionato all'Ocse, in cui viene analizzato il problema e sono valutate una serie di misure, inclusa una possibile revisione del "Welfare Agreement".

In Italia, il fenomeno della disoccupazione giovanile ha assunto i connotati di una vera e propria emergenza sociale, con conseguenze irreversibili del fenomeno sulla competitività futura del paese. Siamo di fronte ad un'intera generazione che entrerà nel mercato del lavoro con gravi ritardi, in condizioni sub-ottimali, sia da un punto di vista economico ma anche da un punto di vista psicologico e motivazionale.

Un'economista di Yale, dopo una serie di studi su centinaia di giovani entrati nel mercato del lavoro dagli Anni Settanta in poi, ha dimostrato che le generazioni che iniziano a lavorare in periodi di recessione restano penalizzate per tutto il resto della loro vita e questo si riflette non solo sulle loro sorti personali, ma ha conseguenze su tutta la collettività, soprattutto nei paesi occidentali. In essi, infatti, l'invecchiamento costante della popolazione, e con essa i costi crescenti di previdenza, assistenza sociale e sanità, richiederanno una forza lavoro sempre più dinamica, produttiva, capace di generare innovazioni e redditi più alti, contribuendo di più all'economia del paese.

Un quarto elemento è dato dalle dimensioni già raggiunte in pochi anni dalla forza lavoro straniera. Un fenomeno che non accenna a ridursi ma solo a rallentare la crescita a causa della crisi.

Infine, le strategie europee hanno sicuramente determinato una convergenza di obiettivi tra i diversi paesi ma non hanno raggiunto gli obiettivi individuati per il 2010.

Ne esce un rinnovamento degli obiettivi precedenti e la definizione di nuovi per il 2020 che propone alle economie e società europee importanti shock di innovazione.

Tuttavia, per quanti stravolgiamenti abbia determinato la crisi, il lavoro nell'ultimo quarto di secolo ha subito tante e tali modificazioni - deflagrate con la crisi finanziaria ed economica - di cui occorre tenere conto nelle politiche economiche a qualsiasi livello.

Sono cambiate le condizioni del lavoro e i diversi modelli di welfare delle democrazie occidentali hanno fornito le loro risposte a questi cambiamenti in modo non uniforme e non sempre esaustivo.

Da una parte, il modello della liberalizzazione massima del mercato del lavoro, adottato in alcuni paesi diventati subito esempi di performance economica e che è stato accompagnato da politiche macroeconomiche espansive, ha registrato, però, un debito privato che compensava gli effetti negativi della svalutazione del lavoro ma al tempo stesso è stato una delle cause principali della crisi finanziaria che ancora stiamo vivendo.

Dall'altra, invece, il modello caratterizzato da efficaci reti di welfare e da politiche per la crescita di qualità - investimenti in R&S, infrastrutture, regolazione concorrenziale dei mercati – continua a registrare stabilità e addirittura espansione dell'occupazione.

Le politiche del lavoro dei diversi stati sono dunque chiamate a collaborare con le politiche per la competitività e l'innovazione al fine di costruire le basi per una società della conoscenza caratterizzata da piena occupazione di qualità in un contesto in cui tutte le previsioni economiche sembrano collocare a ben oltre il 2015 l'avvicinamento ai livelli occupazionali raggiunti ante crisi.

In questo contesto ci sarebbe l'urgenza di procedere ad armonizzazioni innovative dei sistemi di mercato del lavoro dei diversi paesi europei, investendo massicciamente in istituzioni e programmi di istruzione e formazione.

Mentre alcuni paesi stanno percorrendo tale strada anche in un momento di grande affanno della finanza pubblica, l'Italia non sta procedendo in questa direzione malgrado il consenso pressoché unanime sulle strategie per la ripresa.

Ne deriva che sulle Regioni, quelle della competitività, gravano problemi che attengono non solo al profilo delle competenze e delle dimensioni di scala proprie, ma anche le carenze crescenti di un'assenza di politiche e di risorse nazionali.

Ciò fa sì che sui POR FSE aumenta la pressione derivante da varie falle del sistema nazionale senza che vi sia minimamente la possibilità di intervenire e comunque avendo risorse e vocazioni stabilite dall'Unione Europea diverse e più ambiziose. L'Europa non interviene in sostituzione di compiti istituzionali degli stati membri ma solo in funzione di promozione dell'innovazione. Addizionalità sostanziale dei programmi comunitari.

In questo contesto la proposta di Piano Triennale del Lavoro mira a rendere compatibile l'obiettivo di contribuire dal lato delle risorse umane alla competitività dell'Umbria con l'obiettivo di coesione sociale attraverso politiche che favoriscano occupabilità ed inclusione sociale.

Per perseguire tali obiettivi possono essere individuate risorse corrispondenti alle residue tre annualità del POR FSE 2007-2013 e alcune limitate risorse nazionali e regionali.

In ogni caso tali risorse debbono onorare gli impegni rinnovati per le politiche attive a favore di soggetti colpiti dalla crisi già oggetto dell'Accordo del 12.02.2009.

Tra le risorse disponibili c'è anche la rete dei servizi per l'impiego, una rete regionale già apprezzata dall'Unione Europea che deve essere qualificata e riposizionata rispetto alle nuove politiche e alle funzioni di supporto all'orientamento anche in un quadro di risorse nazionali cancellate dal 2010.

Un ulteriore contributo al miglioramento delle prestazioni del mercato del lavoro può essere dato dall'attivazione di operatori privati accreditati, all'interno di una governance pubblica che ne definisca l'oggetto e le modalità d'intervento.

Tuttavia, la priorità va data ad una strategia di sistema che, andando oltre le esperienze fin qui condotte in Italia, costruisca un sistema di rapporti on line tra domanda ed offerta di lavoro mediate da un programma di formazione personalizzato flessibile e maturato in fase di orientamento, avvalendosi dei primi esiti di sperimentazioni avviate in Europa.

Con i limiti finanziari ed istituzionali sopra ricordati, il presente Piano può contribuire in maniera significativa a migliorare le prospettive di mantenimento dell'occupazione o di incremento della stessa, anche nelle fasce più qualificate dei diplomi e delle lauree tecnico scientifiche. Grande rilievo rivestono dunque tutte le azioni che promuovono collaborazione, integrazione e comunicazione tra scuola, università ed imprese.

Allo stesso tempo tale Piano intende contribuire prioritariamente al raggiungimento degli obiettivi di occupazione femminile definiti a livello europeo.

Le tradizionali criticità del nostro paese e dell'Umbria, infatti, sono il basso livello di partecipazione al mercato del lavoro delle donne (anche scolarizzate), la diseguale distribuzione dell'occupazione femminile nei diversi settori e professioni e le difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia in assenza di una rete di welfare sufficientemente adeguata e moderna.

Le risposte a questa problematica devono evitare il rischio di partire da un'idea ottocentesca della famiglia e dei ruoli di genere e generazionali, dove la netta divisione del lavoro e delle responsabilità non tiene conto dei mutamenti sociali ed economici intervenuti negli anni. Una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, una maggiore valorizzazione del loro apporto al tessuto economico della società sono, invece, leve di sviluppo che contribuiscono ad accrescere il campo delle opportunità e non solo per le donne.

Per cominciare a crescere occorre far crescere i redditi, per far crescere i redditi occorre allargare la base produttiva, soprattutto a donne e giovani, sia mediante un lavoro stabile alle dipendenze sia mediante la promozione dell'autoimprenditorialità e del lavoro autonomo.

E' sempre più diffusa, infatti, la consapevolezza che il reddito di un paese e le sue dinamiche di sviluppo sono strettamente collegate al suo tasso di occupazione; ciò che fa la differenza, però, è in particolare il lavoro dei giovani e delle donne, spesso altamente qualificate.

Secondo alcune stime, nel decennio 1996-2006, l'incremento dell'occupazione femminile nei paesi sviluppati ha contribuito al PIL globale più dell'intera economia cinese. Al contrario il dato dell'occupazione femminile in Italia è uno dei più bassi d'Europa. Questo contrasta non solo con quanto avviene negli altri paesi ma anche con le stesse aspirazioni femminili, come riportato in tutte le indagini di ricerca.

Senza una svolta decisiva nei flussi di partecipazione femminile al mercato del lavoro, l'economia italiana, infatti, è destinata a perdere terreno sprecando prezioso capitale umano.

Per fronteggiare la crisi l'elemento del reddito risulta essere centrale e le famiglie monoredito risultano essere le più vulnerabili rispetto alle dinamiche economiche e sociali.

L'occupazione femminile ha, inoltre, il vantaggio di creare essa stessa lavoro aggiuntivo nell'ambito di maggiori servizi consumati dalle famiglie a doppio reddito.

Obiettivo trasversale, nonché occasione di azioni e progetti strategici, sono la promozione di una nuova economia verde intervenendo sulle competenze, la ricerca e l'innovazione dei lavoratori e dei giovani.

Il presente documento contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di crescita intelligente, inclusiva e sostenibile, così come fissato dall'UE.

Crescita intelligente: promuovendo la conoscenza e l'innovazione come motore della stessa. Significa migliorare la qualità dell'istruzione, potenziare la ricerca, promuovere l'innovazione.

Crescita inclusiva: rafforzando la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati e investendo nelle competenze.

Crescita sostenibile: cioè un'economia efficiente sotto il profilo delle risorse, sostenibile e competitiva.

## 2. Il quadro giuridico di riferimento

La L.R. 41/98, dando attuazione nella nostra regione al decentramento amministrativo prodotto dalla c.d. "riforma Bassanini" del 1997, definisce, tra l'altro, funzioni e compiti della Regione e delle Province in un quadro di collaborazione e sinergia istituzionale che, pur nelle mutate condizioni socio-economiche di riferimento, conserva tutta la sua valenza.

La legge regionale 23 luglio 2003, n.11, "Interventi a sostegno del lavoro, modificazioni ed integrazioni della legge regionale 25 novembre 1998, n. 41 e del fondo regionale per l'occupazione dei disabili" viene emanata in un periodo di congiuntura sostanzialmente positiva del mercato del lavoro umbro. I suoi obiettivi primari sono quelli del miglioramento

della qualità dell'occupazione e dell'inserimento di chi, in quanto "debole", trova difficile uscire dallo stato di disoccupazione.

La L.R. 11/03, si propone tre obiettivi principali:

- ridurre il lavoro sommerso;
- superare i fenomeni di precarietà nei rapporti di lavoro, attraverso la qualificazione degli occupati;
- ridurre la disoccupazione dei soggetti svantaggiati.

Gli obiettivi enunciati restano attuali, così come le azioni previste per il loro raggiungimento ai sensi dell'art. 6 della stessa L.R. n. 11/2003,<sup>1</sup> anche se gli attuali scenari economici sono mutati a causa della crisi.

L'articolo 2 della Legge medesima, inoltre, prevede che il Consiglio Regionale approvi il "Piano triennale delle politiche del lavoro", proposto ed adottato dalla Giunta previa concertazione con il partenariato istituzionale e sociale, nel quale vengono individuati gli obiettivi strategici, i macro settori di intervento, le azioni e i tempi di realizzazione, nonché le risorse necessarie.

La stessa legge, all'art. 5, prevede, inoltre, che, successivamente all'approvazione del Piano triennale, la Giunta approvi il "Programma annuale delle politiche del lavoro". Esso attua il Piano triennale in coerenza con la Strategia europea dell'occupazione, determinando le priorità di intervento, tra quelle previste dal Piano triennale, e le relative risorse economiche necessarie.

Gli aspetti contenutistici del Piano e del Programma trovano il loro contesto di riferimento nel Programma Operativo Regionale FSE 2007-2013, nell'ambito del quale sono indicate le strategie regionali per l'occupazione approvate dalla Commissione Europea.

Il Piano triennale previsto dalla L.R.11/2003 è inquadrabile in un contesto più ampio, in quanto include anche interventi non finanziabili con risorse del POR Umbria FSE 2007-2013; nel contempo, è ad esso strettamente collegato in un rapporto di interdipendenza strategica e finanziaria che impone un raccordo di coerenza reciproca.

Esso, in coerenza con il contenuto nelle Linee programmatiche 2010-2015 e del DAP 2011-2013, adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 1770 del 6 dicembre 2010 e con risoluzione del Consiglio Regionale n. 45 del 22 febbraio 2011, da un lato propone politiche atte a mitigare gli effetti della crisi economica in atto e dall'altro promuove azioni per accrescere il capitale umano e la competitività del sistema, in particolare attraverso la crescita delle competenze scientifiche, puntando sui settori chiave dell'economia regionale individuati nei documenti sopra citati.

<sup>1</sup> L'art. 6 del titolo I prevede i seguenti ambiti di intervento:

- a) Affiancare le azioni di sostegno ai Centri per l'impiego;
- b) Promuovere, assistere e rafforzare percorsi di transizione e/o reingresso nella vita attiva dei lavoratori;
- c) Sperimentare progetti pilota, rivolti a specifiche fasce di disoccupati, che prevedano contributi integrati per il sostegno al reddito, la formazione e l'aiuto all'occupazione;
- d) Conferire aiuti all'occupazione a favore delle imprese che ampliano la propria base occupazionale;
- e) Conferire aiuti per incentivare il processo di stabilizzazione dei lavoratori precari;
- f) Rafforzare i contratti a causa mista, con particolare riferimento al contratto di apprendistato;
- g) Sperimentare l'incremento dell'organico delle imprese, attraverso la riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario, al fine di incrementare lo sviluppo sociale e culturale dei lavoratori;
- h) Sostenere il percorso di emersione e il contrasto del lavoro nero, anche attraverso la collaborazione di altri attori operanti in questo settore;
- i) Sostenere le esperienze di lavoro alternativo, quali le borse lavoro, i tirocini formativi, i piani di inserimento professionale;
- j) Sostenere la creazione di nuove imprese, e comunque di esperienze di lavoro autonomo;
- k) Sostenere tutte quelle azioni, concertate con le parti sociali, che possano essere ricondotte alle finalità e agli obiettivi della legge.

### 3. Evoluzione delle strategie europee per l'occupazione

**La politica di coesione** dell'Unione Europea risponde all'esigenza di ridurre il divario di sviluppo, in termini di reddito e di benessere, esistente tra i vari territori, ma al contempo valorizzare il potenziale di sviluppo inutilizzato o sottoutilizzato degli stessi territori, al fine di perseguire una maggiore competitività.

**Il Fondo Sociale Europeo** costituisce uno strumento finanziario della politica di coesione e svolge un ruolo chiave per migliorare l'occupazione e le opportunità di lavoro, favorire l'adattamento delle qualifiche dei lavoratori alle esigenze del mercato del lavoro, l'integrazione dei lavoratori, nonché rafforzare l'inclusione sociale.

Al fine di colmare il gap di sviluppo esistente tra i territori, per raggiungere l'obiettivo fondamentale della coesione economica e sociale, le istituzioni comunitarie hanno elaborato, nel corso degli anni, strategie strettamente connesse al periodo storico di riferimento.

**La Strategia Europea per l'occupazione – SEO** – è stata avviata a partire dal 1997 ed impegna i Paesi membri dell'Unione Europea a realizzare un insieme di politiche articolate in quattro obiettivi fondamentali: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità.

**La Strategia di Lisbona**, relativa al decennio 2000-2010, è stata elaborata nel 2000 in un contesto di crescita economica che appariva propizio per l'attuazione di riforme strutturali necessarie a rendere l'economia europea, basata sulla conoscenza, la più competitiva e dinamica al mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale. Le parole chiave di tale strategia erano competitività, coesione sociale ed economia della conoscenza.

**Nel 2010**, con il completamento del ciclo decennale della strategia di Lisbona, le Istituzioni europee e gli Stati membri hanno avviato il dibattito per la definizione di una strategia post 2010, attraverso una verifica dei risultati raggiunti e l'individuazione dei limiti registrati.

**La Strategia Europa 2020**, riferita al decennio 2011-2020, approvata nell'ambito del Consiglio Europeo tenutosi a Bruxelles in data 25 e 26 marzo 2010, è stata elaborata in un contesto in cui l'Europa sta cercando di fronteggiare la crisi economica; l'imperativo attuale è di superare la crisi.

Più in particolare, a tale fine vengono individuate tre priorità:

- **crescita intelligente**: sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione;
- **crescita sostenibile**: promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva;
- **crescita inclusiva**: promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione economica e sociale.

La nuova strategia "UE 2020" dovrà rafforzare, quindi, la dimensione sociale, coniugare in maniera efficace e coerente la strategia di ripresa economica, la strategia per la crescita e l'occupazione, lo sviluppo sostenibile e l'attenzione per i cambiamenti climatici.

In una risoluzione sul futuro del Fondo Sociale Europeo (FSE), presentata dalla commissione per l'occupazione, i deputati del Parlamento Europeo evidenziano come il

FSE debba essere rafforzato anche in termini di flessibilità di utilizzo in quanto rappresenta lo strumento principale a sostegno della Strategia Europa 2020, ed in particolare per combattere la disoccupazione, il miglioramento della formazione e dell'istruzione professionale continua per i lavoratori, nonché per la lotta alla povertà e all'esclusione.

**In tale contesto europeo si inserisce la politica regionale, attivata con i fondi strutturali ed in particolare con il Fondo Sociale Europeo, individuando forme di coordinamento ed integrazione fra essi per rispondere in maniera più efficiente ed efficace alle necessità poste in essere dalla crisi.**

## 4. Il mercato del lavoro in Umbria

### 4.1. La situazione prima del 2009

Il mercato del lavoro umbro, a partire dal 2004 ha vissuto una fase espansiva che ha prodotto un significativo aumento dell'occupazione e una consistente riduzione della disoccupazione di cui hanno beneficiato entrambi i sessi, in particolare le donne.<sup>2</sup> Nel quinquennio 2004-2008, infatti, l'occupazione umbra è aumentata complessivamente di 46.000 unità, incremento che in termini percentuali (+13,7%) è risultato il più elevato del Paese; il relativo indicatore è aumentato di 4,5 punti toccando il massimo del 65,4%, il 6° valore più elevato del Paese, più vicino alla realtà media del nord (66,9%) che a quella del centro (62,8%). Contemporaneamente la disoccupazione è diminuita toccando il minimo storico del 4,6% (18.000 unità) nel 2007, per poi risalire leggermente nel 2008 (4,8%, 19.000 unità) a causa dei primi effetti della crisi, mantenendosi tuttavia più vicina alla media del nord (3,9%) che a quella del centro (6,1%).

A partire dagli ultimi mesi del 2008 gli effetti della crisi sono divenuti ben visibili anche nel mercato del lavoro umbro e la loro dimensione avrebbe potuto essere assai più rilevante qualora non ci fosse stato l'intervento di ammortizzatori sociali, quali la cassa integrazione ed in particolare di quella in deroga.

### 4.2. Il 2009 e gli effetti della crisi

Dopo anni di forti crescite, l'occupazione umbra nel corso del 2009 è scesa a quota 366.000, subendo una contrazione di 10.000 unità (-2,6%) che, di fatto, ha annullato le performance dell'anno precedente; il tasso di occupazione è sceso dal massimo storico del 65,4% al 63%, un livello in linea con quello di tre anni prima ma ancora nettamente superiore a quello medio nazionale (57,5%, -1,2 punti) e della ripartizione di appartenenza (61,9%, -0,9 punti), ad una distanza di 2,6 punti da quello del Nord del Paese (65,6%, -1,3 punti).

<sup>2</sup> Tra il 2004 e il 2008 l'occupazione maschile è aumentata di 24.000 unità (+12,8%, la crescita più elevata del Paese) e quella femminile di 21.000 (+15%, crescita seconda solo a quella del Lazio); la crescita dell'occupazione femminile in realtà è stata prodotta tutta nel triennio 2006-2008 in quanto per le donne la fase negativa iniziata nel 2002 si è protratta fino al 2005 mentre per gli uomini era terminata già nel 2003. I rispettivi tassi di occupazione nel quinquennio sono aumentati rispettivamente di 3,4 e di 3,7 punti, divenendo l'8° e il 6° più elevati del Paese. Contemporaneamente il numero di disoccupati di entrambi i sessi è diminuito di 2.000 unità ed il tasso di disoccupazione per gli uomini (diminuito di 1,2 punti) al 3,2% risultava in linea con la media del Nord mentre quello femminile – calato nel periodo di 2,3 punti – al 6,8% era più vicino alla media del Nord (5,2%) che a quella del Centro (8,2%).

La contrazione occupazionale è stata prodotta principalmente dall'industria (da 121.000 a 112.000), un fenomeno comune con il resto del Paese ed ha interessato soprattutto la componente autonoma, non protetta dagli ammortizzatori sociali (da 98.000 a 92.000, 5,5%) ed in particolare i lavoratori in proprio (56.000, -5.000) e quelli parasubordinati (5.000, -3.000).

Alla flessione dell'occupazione ne è corrisposta una meno che proporzionale delle forze di lavoro (392.000, -3.000, -0,6%) e di conseguenza il numero delle persone in cerca di lavoro è così risalito a quota 26.000 (+7.000), un livello non più raggiunto dal 2002; il tasso di disoccupazione si è così portato al 6,7% (+1,9 punti) continuando, tuttavia, a risultare inferiore a quello del Centro (7,2%, +1,1 punti) ma al tempo stesso allontanandosi dalla realtà del Nord del Paese (5,3%, +1,4 punti).

Ad aumentare, ovviamente, è soprattutto il numero di soggetti con esperienze lavorative pregresse (da 15.000 a 20.000, +38,2%) - un chiaro segnale delle espulsioni dall'occupazione ampiamente confermato anche dai dati dei Centri per l'impiego - ma è stata alquanto rilevante anche la crescita registrata dalla componente in cerca di prima occupazione (da 4.000 a 6.000, +36,6%), conseguenza delle maggiori difficoltà incontrate nel trovare una occupazione da parte di chi è fuoriuscito dalla fase formativa della vita.

Ovviamente a crescere è soprattutto la disoccupazione di breve-media durata (da 12.000 a 17.000 unità, +40,9%). Tuttavia, anche quella di lunga durata è aumentata (da 7.000 a 9.000, +32,5%) ad indicare le maggiori difficoltà nel trovare una occupazione da parte di chi già da tempo ne è alla ricerca.

A subire maggiormente le conseguenze della crisi sono le donne il cui livello occupazionale ha registrato una flessione del 4,5% (156.000, -7.000 unità), nettamente superiore a quella media del Paese (-1,1%); il tasso di occupazione si è così contratto di ben 3,4 punti (53,4%, un valore pari a quello del 2006) e, pur continuando a superare quello medio del Centro (52%, -0,7 punti), si è allontanato sensibilmente da quello delle regioni del Nord (56,5%, -1 punto) accusando ora un gap verso quello della componente maschile di 19,2 punti (2 in più dell'anno precedente).<sup>3</sup>

La disoccupazione femminile è così risalita a quota 16.000, un valore che non veniva più raggiunto dalla fine degli anni '90, a cui corrisponde un tasso del 9,3% (+2,5 punti) che risulta in linea con la media delle regioni centrali (9,2%) e dell'intero Paese (9,3%) ma ben distante dalla media del Nord (6,4%). Anche la disoccupazione maschile è aumentata sensibilmente toccando quota 10.000 - il livello più elevato dopo il 2002 - a cui corrisponde un tasso del 4,7% (+1,5 punti), un dato che comunque resta in linea con la media del Nord (4,5%, +1,6 punti).

L'impatto della crisi sull'occupazione è stato più rilevante nella provincia di Perugia che in quella di Terni, ma le criticità strutturali esistenti da prima della crisi hanno fatto sì che sia l'area di Terni quella nella quale i lavoratori hanno continuato ad incontrare le maggiori difficoltà nel trovare e nel mantenere una occupazione.<sup>4</sup> La distanza tra le due province, segnalata dal tasso di occupazione, infatti, si è leggermente ridotta rispetto al passato ma ha continuato ad essere estremamente rilevante con il dato di Terni (60,2%, -2,2 punti) che risulta nettamente inferiore alla media delle regioni centrali (61,9%) e quello di Perugia (64% -2,6 punti) non lontano dalla media del Nord del Paese (65,6%).

Inoltre, mentre a Perugia la flessione occupazionale ha significato anche una riduzione delle forze di lavoro, a Terni si è interamente trasformata in un aumento della

<sup>3</sup> Anche per gli uomini l'occupazione è calata (da 213.000 a 210.000 unità) ma la flessione (-1,1%) è risultata tra le più contenute del Paese; il tasso di occupazione è sceso al 72,7% (-1,4 punti), un valore che resta superiore a quello medio della ripartizione (72,1%, -0,9 punti) nonché il settimo più elevato del Paese.

<sup>4</sup> Nel 2009 l'occupazione è calata di 8.000 unità a Perugia (276.000, -2,7%) e di 2.000 a Terni (90.000, -2,2%).

disoccupazione salita da 4.000 a 7.000 unità (+66,7%).<sup>5</sup> Pertanto anche la disoccupazione rilevata dall'ISTAT è tornata ad essere più diffusa a Terni (7,1%, +2,8 punti) che a Perugia (6,5%, +1,5 punti), in particolare per le donne per le quali supera il 10% (10,6%, +4,1 punti a fronte dell'8,8% di Perugia, +1,9 punti), un valore superiore alla media della ripartizione centrale; la disoccupazione maschile invece risulta in entrambe le province (4,8% a Perugia e 4,5% a Terni) in linea con quella del Nord.<sup>6</sup>

#### 4.3. Il 2010 e le tendenze in atto

La crisi ha continuato a manifestare i suoi effetti sul mercato del lavoro anche nel 2010; d'altra parte la lieve crescita stimata per il PIL, di certo, non poteva essere sufficiente per far sì che i posti di lavoro persi nel 2009 potessero già nel 2010 essere ricreati ma al massimo poteva servire a garantire una sostanziale stabilità occupazionale in presenza di un ampio utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Dai Centri per l'impiego si rileva che il numero degli ingressi nella disoccupazione ai sensi del D.lgs. 181/2000 e s.m.i. si è mantenuto su livelli poco inferiori a quelli dell'analogo periodo del 2009<sup>7</sup> e la lieve crescita delle occasioni di lavoro (+4,4%) – prodotta dalla sola componente a termine (le assunzioni a tempo indeterminato hanno continuato, infatti, a calare del 5,3%) - sebbene rappresenti un segnale positivo, di certo non può essere considerata l'inizio di una nuova fase espansiva.

Dall'indagine ISTAT sulle forze di lavoro, diversamente da quanto si potesse ipotizzare nella prima parte dell'anno, grazie ai dati positivi del quarto e soprattutto del terzo trimestre,<sup>8</sup> occupazione e disoccupazione si confermano sui livelli dell'anno precedente ossia 10.000 unità al di sotto del livello pre-crisi nel caso dell'occupazione e 7.000 al di sopra nel caso della disoccupazione.

Rispetto al 2009, l'occupazione regionale (366.000), infatti, in analogia con la media delle regioni centrali risulta sostanzialmente invariata (-0,1%) a fronte del -0,7% registrato a livello nazionale e del -0,6% del nord del Paese. Il tasso di occupazione umbro ha registrato una lieve flessione (-2 decimi) ma al 62,8% è rimasto su di un livello nettamente superiore a quello medio nazionale (56,9%, -6 decimi) e del Centro (61,5%, -0,5 punti), accusando un gap di poco superiore ai 2 punti verso quello del Nord del Paese (65%, -0,6 punti).

Rispetto al 2009 è aumentata l'occupazione autonoma (96.000, +4.000 unità +3,7%) rimanendo, tuttavia, 2.000 unità al di sotto del livello pre-crisi; l'occupazione alle

<sup>5</sup> A Perugia il numero di disoccupati è salito da 15.000 a 19.000, (+29,8%) in quanto nella provincia capoluogo la contrazione occupazionale ha prodotto anche una flessione delle forze di lavoro (-4.000) che risultano, invece, aumentate a Terni. Nel 2009, infatti, le forze di lavoro a Perugia sono scese a quota 295.000 (-4.000) cui corrisponde un tasso di attività del 68,5% (-1,6 punti), un valore di poco inferiore alla media del Nord del Paese (69,3%). A Terni invece le forze di lavoro sono aumentate di 1.000 unità portandosi a 97.000 unità; il tasso di attività è quindi aumentato di un decimo attestandosi al 64,9%, restando, tuttavia, inferiore alla media del Centro (66,8%).

<sup>6</sup> A Perugia il numero degli uomini in cerca di lavoro è aumentato di 2.000 unità – toccando quota 8.000 – ed il rispettivo tasso dal 3,5% si è portato al 4,8%, risultando di 3 decimi superiore a quello di Terni dove la disoccupazione maschile (2.000) è aumentata di 1.000 ed il rispettivo tasso è salito dal 2,6% al 4,5%, un livello da Nord del Paese. La disoccupazione femminile, salita a quota 11.000 a Perugia (+2.000) e 4.000 a Terni (+1.000) risulta ora, invece, nettamente più diffusa a Terni dove supera di oltre un punto la media del Centro (9,2%).

<sup>7</sup> Considerando anche i rientri dallo status di "sospeso dalla disoccupazione", che di fatto identificano nella maggior parte dei casi la perdita di un posto di lavoro a termine, si ha una flessione rispetto al 2009 dello 0,2%; considerando solamente le nuove dichiarazioni di disponibilità si registra invece una flessione dell'8,4%.

<sup>8</sup> Contrariamente a quanto emergeva nei primi due trimestri dell'anno – nei quali si aveva una contrazione occupazionale dell'ordine delle 5.000 unità rispetto all'analogo periodo del 2009- nel terzo e nel quarto trimestre 2010 l'ISTAT ha rilevato in Umbria una crescita dell'occupazione (+5.000 e + 3.000 rispettivamente nei confronti del terzo e del quarto trimestre 2009) e una simultanea flessione della disoccupazione (-5.000 e -3.000).

dipendenze (270.000 unità), invece, ha fatto registrare una nuova contrazione di entità analoga a quella del 2009 (-4.000) ed ora rappresenta il 73,8% dell'occupazione complessiva.

Così come a livello nazionale anche nel 2010 è calata l'occupazione dell'industria in senso stretto (da 78.000 a 76.000), accusando tuttavia una flessione (-2,7%) più contenuta di quella vissuta dall'intero Paese (-4%) che ha comunque portato l'attuale livello 10.000 unità al di sotto di quello precedente la crisi. Ancor più marcata la flessione registrata dall'occupazione agricola (-4.000, -22%) scesa a quota 12.000 (2.000 unità in meno del 2008). E', invece, aumentata (9,1%, +3.000) l'occupazione delle costruzioni che ora contano 36.000 addetti - ossia 1.000 in più del 2008 - e quella del terziario (241.000, +2.000, +1%) tornata sui livelli del 2008; più in particolare nel 2010 è aumentata sia l'occupazione dei servizi (188.000, +1.000, +0,3%) sia quella del commercio (53.000, +1.000, +3,5%) anche se quest'ultima non ha ancora recuperato la perdita dell'anno precedente.

Nel 2010 è rimasta sostanzialmente invariata anche la numerosità delle forze di lavoro (392.000, -0,1%) e il tasso di attività (67,3%, -0,3 punti) continua ad essere più vicino a quello medio del Centro (66,6 %, -0,2 punti) che a quello del Nord del Paese (69,2%, -0,2 punti).

Il numero delle persone in cerca di lavoro, pertanto, si è confermato a quota 26.000 (-0,9%) quando invece nel Centro Nord del Paese è aumentato anche nel 2010 (rispettivamente +5,8% e +11,4%). Più in particolare alla lieve crescita registrata dalla componente con esperienze lavorative pregresse (da 20.000 a 21.000) - che rappresenta così ora l'81,3% della disoccupazione umbra – è corrisposta una contrazione di quella in cerca di prima occupazione (da 6.000 a 5.000). Il tasso di disoccupazione è ora pari al 6,6% (-0,1 punti), un livello che risulta superiore di 1,8 punti a quello del 2008 ma che continua ad essere intermedio tra quello del Centro (7,6%, +0,4 punti) e quello del Nord (5,9%, +0,6 punti).

A livello territoriale, il numero di occupati è rimasto invariato in entrambe le province (276.000 a Perugia e 90.000 a Terni); il tasso di occupazione è risultato in lieve contrazione solo nella provincia di Perugia (63,6%, -0,4 punti) dove resta comunque più vicino alla media del Nord del Paese che a quella del Centro e ben superiore a quello di Terni (60,2%) che, invece, continua a risultare ben inferiore alla media della ripartizione. Tuttavia, dato che a Terni si è registrata una contrazione delle forze di lavoro (96.000, -1.000) - che, invece, sono leggermente aumentate a Perugia (296.000, +1.000) - il numero delle persone in cerca di lavoro è aumentato a Perugia (20.000, +1.000) e calato a Terni (6.000, -1.000); pertanto la disoccupazione rilevata dall'ISTAT è tornata ad essere più diffusa a Perugia (6,9%, +0,4 punti) che a Terni (5,9%, -1,2 punti) a seguito della minor partecipazione attiva dei residenti in provincia di Terni (60% a fronte del 68,4% di Perugia), calata anche nel 2010.

Contrariamente a quanto avvenuto a livello nazionale e di ripartizione di appartenenza<sup>9</sup> l'occupazione femminile anche nel 2010 ha registrato una lieve contrazione (-1.000) scendendo a quota 155.000, ossia 8.000 unità al di sotto del valore medio del 2008, sebbene ciò non abbia comportato un ulteriore aumento della disoccupazione, che anzi, a seguito della contrazione delle forze di lavoro (da 172.000 a 170.000, -2,2%)<sup>10</sup> è scesa a quota 15.000, un livello che sebbene risulti inferiore di 1.000 unità a quello del 2009, resta di 3.000 unità superiore a quello di 2 anni prima. Il tasso di occupazione si è quindi

<sup>9</sup> L'occupazione femminile in media nelle regioni centrali è aumentata dello 0,4% mentre è rimasta invariata a livello nazionale.

<sup>10</sup> Il cui tasso di attività femminile è diminuito di un punto (58%) mantenendosi, comunque, ben superiore a quello medio del Centro (56,9%, -0,4 punti) e non troppo distante da quello del Nord (60,4%).

leggermente ridotto (53%, -4 decimi) continuando, tuttavia, a superare quello medio del Centro (51,7%, -0,3 punti), accusando però un gap di 3,2 punti dalla media del Nord (56,2%, -0,3 punti); quello di disoccupazione è risceso all'8,6% (- 7 decimi), un valore che resta di quasi 2 punti superiore a quello del 2008 ma che a differenza del 2009 risulta ora più contenuto della media delle regioni centrali (9%, -0,2 punti) e dell'intero Paese (9,7%, 0,4 punti) sebbene resti ben superiore alla media del Nord (7%, + 0,6 punti).

L'occupazione maschile, invece, nel 2010, all'opposto di quanto accaduto nel Centro Nord (rispettivamente -0,3% e -0,9%) e nell'intero Paese (-1,1%), ha fatto registrare un contenuto aumento (+1000 unità, +0,3%) riportandosi a quota 211.000 che non ha prodotto variazioni di rilievo sul tasso di occupazione (72,7%) che continua a superare quello medio della ripartizione (71,4%, -0,7 punti) e che accusa un gap di circa un punto da quello medio del Nord (73,9%, -0,7 punti). A seguito della crescita più che proporzionale delle forze di lavoro (222.000, +0,7%)<sup>11</sup> la disoccupazione maschile è aumentata leggermente attestandosi a quota 11.000, 1.000 unità al di sopra del valore raggiunto nel 2009, a cui corrisponde un tasso del 5,1% (+0,4 punti) che eguaglia la media del Nord (5,1, +0,6 punti) e risulta ben inferiore a quella del Centro (6,6%, +0,9 punti).

E' interessante osservare che per le donne la contrazione è stata prodotta esclusivamente dall'occupazione alle dipendenze (122.000, -4.000) - già ridottasi nel 2009 - che invece ha prodotto la lieve crescita dell'occupazione maschile (149.000, +1.000); per quest'ultimi è risultata invariata la componente autonoma (62.000) - ridottasi nel 2009 - che invece è risultata in crescita per le donne (33.000 unità, +3.000) per le quali è tornata sui livelli pre crisi.

A livello di settore produttivo, la flessione dell'occupazione nell'industria in senso stretto ha riguardato in ugual misura le donne (da 22.000 a 21.000) e gli uomini (da 56.000 a 55.000) così come quella registrata nel settore agricolo (da 10.000 a 8.000 quella maschile e da 6.000 a 4.000 quella femminile). Si noti che nel settore industriale l'attuale livello dell'occupazione risulta inferiore a quello precedente la crisi di 4.000 unità per gli uomini e di 6.000 unità per le donne; nel caso di quello del settore agricolo la perdita è stata di 1.000 unità per entrambi i sessi. L'occupazione maschile nel 2010 è invece tornata a crescere nelle costruzioni (34.000, +3.000) - che ora hanno un numero di addetti superiore a quello del 2008 (33.000) - ed è risultata sostanzialmente invariata nelle attività terziarie dato che al calo accusato nel commercio (31.000, -2.000) è corrisposta una crescita di pari entità nei servizi (82.000, +2.000) che nel 2009 non avevano subito alcuna contrazione. L'occupazione femminile, invece, ha accusato una lieve contrazione anche nei servizi (106.000, -1.000) mentre è tornata a crescere nel commercio (22.000, +3.000) tornando su valori in entrambi i casi prossimi a quelli del 2008.

Anche nel 2010 è continuata a calare l'occupazione dei giovani con meno di 35 anni (-1.000 per i 15-24 e -3.000 per i 25-34) il cui tasso di occupazione si è ulteriormente ridotto di 1,4 punti;<sup>12</sup> di conseguenza è aumentata la disoccupazione giovanile che ora nel caso dei 15-24enni è del 21%, un dato che resta in linea con la media del Nord. La crescita della disoccupazione ha riguardato i soggetti con i livelli di studio più bassi - in particolare coloro che hanno al massimo la licenza elementare (dal 10,5% al 13,4%) mentre la disoccupazione dei laureati si è leggermente ridotta (dal 5,6% al 5,1%). Significativo, infine che, diversamente dal 2009, la flessione dell'occupazione alle dipendenze ha riguardato unicamente la componente a termine, riconducibile al mancato rinnovo dei contratti a termine nel secondo anno di crisi; essa in media conta ora 39.000 lavoratori, pari al 14,4%

<sup>11</sup> Il tasso di attività maschile è aumentato di 4 decimi portandosi al 76,7%, continuando a risultare in linea con quello medio della ripartizione centrale (76,5%, -0,1 punti) a circa un punto da quello del Nord (77,9%).

<sup>12</sup> Il tasso di occupazione dei 15-24enni è ora pari al 25%, un dato che continua ad essere molto più vicino a quello del Nord (26,3%) che a quello del centro (21,6%); quello dei 25-34enni è sceso al 74,1%.

del totale alle dipendenze, un dato che, tuttavia, risulta il secondo più elevato del Centro - Nord. Di contro la componente "stabile" dell'occupazione, maggiormente protetta dagli ammortizzatori sociali quali la cassa integrazione, è aumentata di 1.000 unità (231.000) mantenendosi, tuttavia, di circa 5.000 unità al di sotto dei livelli raggiunti prima delle crisi.

L'utilizzo della cassa integrazione nelle sue diverse tipologie nel 2010 è risultato superiore a quello già elevatissimo del 2009.

Infatti, se le ore autorizzate di CIGO<sup>13</sup> (4.284.411) hanno registrato una flessione del 25,4%, per la forte contrazione registrata nei comparti dell'industria meccanica, metallurgica, chimica, tessile e dell'abbigliamento che ha contrastato la crescita nella lavorazione di minerali non metalliferi e soprattutto nell'edilizia - flessione comunque inferiore di quella media del Paese (-40,7%) - quelle di CIGS<sup>14</sup> (4.041.827) sono aumentate del 62,5% ed incidono ora per lo 0,8% del totale delle ore lavorabili (la CIGO incide per lo 0,8%). L'incremento della CIGS, prodotto soprattutto dall'industria meccanica, dall'abbigliamento, dalla metallurgia e dall'impiantistica per l'edilizia, risulta comunque più contenuto di quello medio del Paese (+126,4%) così come inferiore è l'incidenza dei due ammortizzatori (la media nazionale è dell'1,4% per la CIGS e dell'1,0% per la CIGO).

Da tali stime risultano in media 1.981 le unità lavorative equivalenti a 0 ore coinvolte nella CIGS e 2.100 quelle coinvolte nella CIGO.

Notevolmente aumentato nel 2010 anche il ricorso alla CIG in deroga.<sup>15</sup> Sono state autorizzate dal Servizio Politiche attive del lavoro della Regione Umbria, infatti, ben 1.752 richieste aziendali di CIG in deroga relative a 10.734 lavoratori, oltre a 173 richieste di mobilità in deroga per 226 lavoratori.

#### Domande di ammortizzatori in deroga autorizzate dalla Regione Umbria nel corso del 2010 e del 2009

Autorizzato anno 2009			
	CIG in deroga	MOBILITA' in deroga	TOTALE
Domande	1.185	69	1.254
Lavoratori coinvolti	8.023	155	8.178
monte ore autorizzato	7.821.449	160.890	7.982.339
Risorse autorizzate (impegno massimo presunto)	76.806.631	1.579.940	<b>78.386.571</b>
Autorizzato anno 2010			
	CIG in deroga	MOBILITA' in deroga	TOTALE
Domande	1.752	173	1.925
Lavoratori coinvolti	10.734	226	10.960
monte ore autorizzato	10.615.436	225.023	10.840.459
Risorse autorizzate (impegno massimo presunto)	104.243.582	2.209.726	<b>106.453.307</b>

Fonte: Elaborazioni Regione Umbria - OML su dati Servizio Politiche attive del lavoro

<sup>13</sup> Si tratta di un ammortizzatore che opera in caso di contrazione o sospensione dell'attività produttiva dipendente da situazioni aziendali dovute ad eventi transitori ovvero a situazioni temporanee di mercato.

<sup>14</sup> Si tratta di un ammortizzatore utilizzato per fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale che opera in caso di sospensione o riduzione di attività motivate da ristrutturazione, riorganizzazioni o riconversioni aziendali, crisi aziendali e procedure concorsuali.

<sup>15</sup> Trattasi di richieste provenienti da imprese artigiane, industriali con meno di 15 dipendenti, del commercio con meno di 50, o da imprese che hanno esaurito la CIGO o CIGS, o che hanno in essere contratti di lavoro per i quali non è previsto l'utilizzo della CIGO o della CIGS (apprendisti, somministrati).

Complessivamente per la sola CIG in deroga è stato autorizzato un monte ore superiore a 10.615.000 (incluso le 233 estensioni concesse) con un impegno in caso di completo utilizzo di oltre 104 milioni di euro (a cui vanno aggiunti i 2,2 milioni relativi alla mobilità). Rispetto al 2009 il monte ore autorizzato risulta superiore di oltre 2,8 milioni in quanto è aumentato sia il numero di domande (+671) sia quello dei lavoratori interessati (2.782).

Come per il 2009 le risorse impegnate e le risorse necessarie differiscono sensibilmente; in base ai rendiconti presentati, ad utilizzare l'ammortizzatore sono poco meno di 7.200 lavoratori - i 2/3 di quelli autorizzati e circa i 3/4 di quelli di cui si dispone di un rendiconto – per un monte ore complessivo prossimo ai 2,8 milioni.

Sono 342 le domande di CIG in deroga autorizzate provenienti da aziende che operano nei servizi alle imprese; estremamente rilevante (315) anche il numero di richieste provenienti dalle costruzioni, dal comparto del tessile e dell'abbigliamento (302) – che nel 2009 e nella prima parte del 2010 era il più rappresentato - dal commercio (272) e dal metalmeccanico (269). La distribuzione per numero di lavoratori coinvolti sostanzialmente ricalca quella delle domande; tra i settori sopra elencati, sono solo il metalmeccanico e i servizi alle imprese ad avere un peso significativamente più elevato (rispettivamente 17,8% e 24,6% a fronte del 14% e del 17,8%) mentre risulta notevolmente più contenuto quello dell'edilizia (8,5% a fronte del 16,4%).

E' significativo segnalare, infine, che il peso del tessile e dell'abbigliamento aumenta in maniera considerevole considerando l'utilizzo effettivo delle autorizzazioni concesse (20% dei lavoratori con almeno un'ora a fronte del 17,8% degli autorizzati).

Le donne sono 5.011 e rappresentano il 45,7% delle autorizzate, oltre un punto in più che nel 2009; la presenza femminile risulta molto più contenuta considerando solamente le autorizzazioni alla mobilità in deroga (33,6%). Rispetto al 2009 la presenza straniera, invece, risulta di circa 2 punti più contenuta (14%); essa differisce sensibilmente per i due ammortizzatori: è del 13,5% nel caso della cassa integrazione mentre è del 39,8% del caso della mobilità.

Oltre l'81% dei lavoratori coinvolti ha una qualifica operaia; a livello contrattuale il 77,7% ha un contratto a tempo indeterminato, il 5,3% ha un contratto a termine e il 16,9% uno di apprendistato, un'incidenza più contenuta di quella del 2009. Tra i soggetti in mobilità in deroga il 77,9% è un ex apprendista.

L'età media dei lavoratori risulta leggermente aumentata; circa il 40% ha meno di 35 anni, 5 punti in meno del 2009, mentre l'incidenza degli over 44 è salita dal 27% al 31%. Oltre l'86% dei beneficiari di mobilità in deroga ha meno di 35 anni.

Così come nel 2009 risulta estremamente contenuta la presenza di laureati (3,1%, 4,1% includendo anche i diplomi universitari); quasi la metà dei lavoratori ha al massimo la licenza media inferiore, i qualificati sono il 5,4% e i diplomati il 34,2%. Nettamente diminuita rispetto al 2009, infine la presenza di soggetti di cui non si conosce il titolo di studio, ne sono privi o ne possiedono uno non riconosciuto nel nostro Paese (6,5%); questo target, invece rappresenta quasi 1/4 della mobilità.

Relativamente alla dislocazione territoriale, infine, continua ad essere netta la prevalenza della provincia di Perugia, da cui proviene l'85,9% delle domande aziendali ed in cui opera il 79,3% dei lavoratori. Tuttavia, si rileva un aumento del peso di Terni soprattutto per quanto riguarda la provenienza dei lavoratori.

Gli scenari per il 2011 non appaiono così migliori di quelli vissuti nel 2010. Le previsione sul PIL indicano anche per quest'anno una crescita contenuta e l'utilizzo della cassa integrazione non dà segnali importati di attenuazione. Infatti, se nel primo trimestre dell'anno per la CIGO si è registrata una flessione del 41,9% rispetto all'analogo periodo

del 2010 - comunque più contenuta di quella presente a livello nazionale (-48,5%) - l'utilizzo della CIGS - che più della CIGO indica le situazioni di crisi - fa registrare un aumento del 13,3%, quando invece a livello nazionale è risultato in contrazione (-13,3%). Relativamente alla deroga il numero di domande pervenute in Regione nei primi tre mesi dell'anno supera le 1.200 unità e sono oltre 7.000 i lavoratori coinvolti.

#### **4.4. I problemi strutturali del mercato del lavoro; gli effetti della crisi**

Dall'analisi contenuta nei precedenti paragrafi emerge, in primo luogo, l'attualità della problematica storica dell'elevato differenziale di genere.

Con la crisi, infatti, l'occupazione femminile ha subito una contrazione nettamente superiore a quella maschile. La disoccupazione femminile è risalita su un livello non più raggiunto dall'inizio del nuovo millennio e che è prossimo alla media nazionale e ben lontano da quello del Nord. Il gap di genere è tornato ad essere il più elevato del Centro-Nord, nonostante anche per gli uomini la disoccupazione sia aumentata notevolmente.

Si conferma l'elevato livello di flessibilità che è aumentato anche nel 2009 e che rimane il più elevato del Centro-Nord. Questo in parte può risultare sorprendente in quanto con la crisi sono stati soprattutto i rapporti a termine a venir meno; di fatto, però sono state le assunzioni a tempo indeterminato a calare maggiormente così come sono diminuite le trasformazioni di rapporti a termine. Tra i precari solo i collaboratori sono diminuiti. Con la crisi quindi molti posti di lavoro lasciati liberi da chi è uscito dalla fase lavorativa per pensionamento non sono stati ricoperti o sono stati occupati da giovani titolari di un rapporto a termine. La flessione del 2010 è la probabile conseguenza di contratti a termine non riconfermati nel secondo anno di crisi.

La disoccupazione umbra resta ancora giovanile. Con la crisi l'occupazione è calata maggiormente per i giovani con meno di 35 anni con conseguente aumento della disoccupazione. Sembrerebbe quindi che il processo di "invecchiamento" della disoccupazione con la crisi sia rallentato; i tassi di disoccupazione più elevati si incontrano per i più giovani ma sensibile è stato anche l'incremento della disoccupazione registrato dai 35-44enni, il cui peso nella disoccupazione è ulteriormente aumentato.

La disoccupazione umbra resta scolarizzata, ma molto meno che in passato. Con la crisi l'occupazione meno scolarizzata ha registrato una flessione ben superiore a quella prodotta annualmente dal ricambio generazionale e si è ampliata la platea di poco scolarizzati in cerca di lavoro. Si tratta di un fenomeno che già da un paio d'anni era presente per le donne ma che con la crisi ha assunto una dimensione molto più vasta, estendendosi anche alla componente maschile. Ovviamente si tratta di soggetti il cui ricollocamento risulta complesso qualora si associa ad età non più giovanissime e competenze acquisite nel mondo del lavoro non più facilmente spendibili. Per loro sarà fondamentale riconoscere i crediti acquisiti nelle precedenti esperienze lavorative e colmare i gap esistenti con le politiche formative verso qualifiche più facilmente collocabili.

Si è poi ridotta l'entità del fabbisogno di immigrazione; fino a poco tempo fa l'immigrazione era soltanto una preziosa risorsa per l'Umbria e la disoccupazione risultava diffusa solamente nel caso delle donne. Con la crisi, invece, anche per gli uomini è emerso un problema di eccesso di offerta che, ovviamente, si è amplificato per le donne; ora quasi 1/3 dei disoccupati umbri è straniero ed il tasso di disoccupazione specifico è triplo rispetto a quello degli italiani.

Tuttavia, non va messo in discussione il ruolo dell'immigrazione nel mercato del lavoro umbro; infatti, l'occupazione straniera è aumentata, sebbene in maniera inferiore agli anni precedenti, anche nell'anno della crisi. Si tratta di una chiara indicazione dell'elevato fabbisogno di immigrazione - prodotto dall'insufficienza dell'offerta autoctona per le sostituzioni generazionali, anche davanti a scenari economici non più positivi - che non si limita più a professioni non qualificate prettamente maschili dell'industria edile, in particolare, e dell'agricoltura, ma che risulta assai rilevante anche in professioni qualificate dell'industria e soprattutto dei servizi.

## **5. Le politiche del lavoro in Umbria: esperienze realizzate prima della crisi ed esperienze di contrasto e mitigazione della crisi**

### **5.1. Introduzione**

La Regione Umbria, nell'ottica di perseguire livelli elevati di competitività e di coesione sociale, già dall'ultima fase della programmazione POR Obiettivo 3 FSE 2000-2006, ha attivato un "modello" innovativo di intervento delle politiche attive del lavoro strettamente connesso alle politiche di sviluppo industriale, promuovendo, in particolare, la logica dell'integrazione ed orientando gli interventi nel settore della ricerca.

Il "modello" sperimentato nella suddetta programmazione ha consentito di perseguire risultati positivi in termini di progetti approvati e destinatari raggiunti<sup>16</sup> e pertanto è diventato linea fondante per l'impostazione delle attività a valere sulla programmazione 2007-2013.

Inoltre, sotto il profilo finanziario, gli obiettivi di spesa raggiunti sono risultati superiori a quelli prefissati nel Programma medesimo.

Il modello si è evoluto nel tempo in coerenza con gli scenari economici e sociali in un'ottica di costante miglioramento.

Con la programmazione 2007-2013 tale impostazione integrata (politiche per lo sviluppo e politiche per il lavoro) è stata ripresa, con l'obiettivo prioritario di rafforzare l'intero sistema economico e sociale. Esso deve determinare maggiore stabilità e capacità di innovazione affrontando congiuntamente, attraverso un insieme di attività formative diversificate e complementari, i temi dell'adattabilità, dell'occupabilità e la valorizzazione del capitale umano attraverso la ricerca.

Il modello si pone come obiettivo anche quello dell'integrazione del sistema Istruzione – Formazione – Lavoro, al fine di accrescere l'occupabilità e le competenze delle risorse umane, perseguitando gli obiettivi strategici dell'Agenda di Lisbona e della Strategia Europea per l'Occupazione.

Il sopraggiungere della crisi ha indotto la Regione Umbria a concentrare l'attenzione sulla realizzazione delle attività necessarie a contrastarne e mitigarne gli effetti sia sui lavoratori sia sull'intero sistema economico e sociale umbro.

<sup>16</sup> A valere sul POR FSE 2000-2006 sono stati approvati 16.617 progetti coinvolgendo 146.785 destinatari, pari a oltre il 18% della popolazione umbra.

In primo luogo, è stato definito il "Programma regionale per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga", in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e Province autonome del 12 febbraio 2009.

Tale Programma è finalizzato a sostenere le imprese umbre in tale periodo congiunturale, approntando una risposta anche per quei lavoratori per i quali fino ad ora la legge non ha previsto la possibilità di ricorrere alla cassa integrazione guadagni e alla mobilità.

La Regione Umbria, anche sulla base di quanto affermato dalla Commissione Europea, ha garantito allo stesso tempo interventi nei confronti delle fasce deboli del mercato del lavoro non destinatarie delle azioni previste dall'Accordo sopra citato e nel contempo ha concentrato l'attenzione sulle misure volte a sostenere l'innovazione delle imprese, lo sviluppo delle risorse umane nel settore della ricerca, il rafforzamento delle Reti, in continuità con l'impostazione già operativa dall'ultima fase della programmazione 2000-2006, come specificato nei punti precedenti.

Il sopravvenire della crisi, a partire dagli ultimi mesi dell'anno 2008, e le misure attuate per contrastarla, anche se hanno reso necessario un rilevante accantonamento di risorse, come meglio dettagliato nei paragrafi successivi, non hanno tuttavia obbligato fin'ora ad una riprogrammazione finanziaria tra Assi prioritari del POR FSE 2007-2013 in quanto al momento ancora non definibile in dettaglio.

## **5.2. Le misure attuate prima della crisi**

Nei documenti programmatici regionali e, in particolare, nell'Atto di Indirizzo per l'attuazione degli interventi di cui al POR Umbria FSE 2007-2013 per il triennio 2007-2009, approvato con D.G.R. n. 303/2008, sono state individuate le seguenti linee strategiche:

- potenziamento e sviluppo dei Servizi per l'impiego;
- miglioramento e valorizzazione delle risorse umane;
- politiche attive per l'incremento e il miglioramento dell'occupazione;
- politiche per l'adattabilità dei lavoratori e la competitività delle imprese;
- inclusione sociale delle fasce deboli attraverso l'integrazione lavorativa e formativa;
- le nuove priorità trasversali: pari opportunità e non discriminazione e interculturalità;
- qualità, sicurezza e legalità.

Il perseguitamento delle linee strategiche è stato attuato dalla Regione, dalle Province e dall'Agenzia Umbria Ricerche mediante interventi specifici.

In particolare, la **Regione Umbria** in attuazione dell'Atto di Indirizzo relativo al triennio 2007-2009, sopra citato, ha realizzato azioni, attività e progetti di seguito riepilogati:

- Progetto finalizzato all'inserimento lavorativo di laureati e laureate disoccupati/e e alla stabilizzazione di lavoratori e lavoratrici precari/e (Progetto ILS);
- Intervento per lo sviluppo delle risorse umane nell'ambito di reti di imprese, di singole imprese e di singole imprese innovative;

- Assegni di ricerca finalizzati al potenziamento dell'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico nelle imprese, nelle università e negli istituti, agenzie e centri di ricerca pubblici e privati;
- Percorsi formativi integrati connessi alla ricerca, di base e specialistici, finalizzati alla specializzazione e all'inserimento lavorativo delle risorse umane (Bando Ricerca e Lavoro);
- Percorsi integrati di elevata specializzazione in grado di sviluppare competenze tecnico professionali nell'ambito dei settori della comunicazione, dell'internazionalizzazione, della cultura, della linguistica/multilinguismo/multiculturalità, dello spettacolo, del turismo, delle politiche e normative comunitarie, finalizzati all'inserimento lavorativo (Bando Cultura e Occupazione);
- Percorsi formativi integrati finalizzati all'inserimento lavorativo di soggetti che hanno compiuto il 45° anno di età (Bando LavorOVER 45);
- Intervento per l'ammissione di organismi e offerte formative al catalogo interregionale dell'alta formazione;
- Erogazione di voucher formativi per l'accesso individuale alle offerte formative presenti nel catalogo interregionale;
- Percorso di formazione integrata e specializzazione per lo svolgimento delle funzioni di educatore professionale e di educatore animatore nei servizi socio-educativi per la prima infanzia.

**L'Agenzia Umbria Ricerche – AUR**, ha avviato nel 2009 la realizzazione dei progetti di seguito riportati:

- Azione di sistema Creazione di reti tra soggetti del mondo produttivo, istituzionale, centri di ricerca e università: risultati delle esperienze attivate, modelli e buone prassi da introdurre. Nell'ambito di tale progetto l'Agenzia Umbria Ricerche ha emanato gli avvisi di seguito indicati:
  - Bando finalizzato alla mobilità in favore di portatori di idee imprenditoriali;
  - Avviso pubblico rivolto a reti tra imprese, università e centri di ricerca pubblici e privati finalizzato allo scambio di buone prassi a livello interregionale e transnazionale;
- Azione di sistema Valutazione iniziative ad incentivo nel settore della ricerca e sviluppo, analisi di impatto socio economico con particolare riguardo alle PMI; ricaduta occupazionale che tali interventi sono in grado di produrre nel mercato del lavoro umbro.

Di seguito si sintetizzano le attività delle Province nel triennio 2007-2009, in attuazione dell'atto di Indirizzo approvato con DGR 303/2008.

### **Provincia di Perugia**

- Assegnazione di voucher formativi individuali per occupati;
- Progetti integrati di formazione aziendale;

- Finanziamento di percorsi formativi integrati per l'inserimento lavorativo;
- Progetto SPI: messa a punto di servizi specialistici;
- Azioni integrate in favore di giovani fino a 18 anni (diritto/dovere 2008-2009, I° annualità);
- Azioni integrate in favore di giovani fino a 18 anni (diritto/dovere 2009-2010, II° - III° annualità);
- Azioni integrate in favore di giovani fino a 18 anni - anno 2009 (diritto/dovere 2009-2010 I° annualità);
- Progetti di formazione per adulti.

Inoltre, la Provincia di Perugia nello svolgere il proprio ruolo di soggetto promotore di tirocini rivolti a disoccupati/inoccupati, come previsto dalla D.G.R. 1548/2000, ha effettuato un costante monitoraggio anche in termini di placement e dal 2009, a seguito della sottoscrizione di un protocollo d'intesa con INPS, INAIL e DPL, sta implementando un sistema di "tirocini di qualità" che prevede, tra l'altro, un momento formativo a favore dei tirocinanti sulle tematiche lavoro previdenza e sicurezza.

### **Provincia di Terni**

- Assegnazione di bonus formativi individuali per occupati attraverso sportelli deputati all'informazione, orientamento, raccolta delle domande, istruttoria e concessione dei benefici.
- Progetti speciali Servizi per l'Impiego:
  - Messa a punto di servizi specialistici per la realizzazione di Percorsi di Inserimento Lavorativo Individuali per soggetti appartenenti alle categorie dello svantaggio;
  - Servizi di orientamento specialistico per il raccordo con i sistemi dell'istruzione e della formazione professionale;
  - SPI: potenziamento del sistema informativo per l'incontro domanda- offerta di lavoro, con particolare attenzione a quelli on-line;
- Assegnazione di tirocini e work experiences per disoccupati/e attraverso sportelli deputati all'informazione, orientamento, raccolta delle domande, istruttoria e concessione dei benefici.
- Appalto di servizi - Servizio specialistico di orientamento per migranti;
- Assegnazione di bonus formativi individuali per disoccupati/e attraverso sportelli deputati all'informazione, orientamento, raccolta delle domande, istruttoria e concessione dei benefici;
- Azioni integrate per l'inserimento lavorativo dei giovani fino a 18 anni (Anno formativo 2008-2009 - 3 annualità);
- Appalto di servizi - Servizio specialistico di tutorato per l'orientamento, la formazione personalizzata e l'inserimento lavorativo dei disabili e dei soggetti svantaggiati;

- Bonus formativi individuali per educazione degli adulti erogati attraverso sportelli deputati all'informazione, orientamento, raccolta delle domande, istruttoria e concessione dei benefici;
- Azioni integrate per l'inserimento lavorativo dei giovani fino a 18 anni (Anno formativo 2009-2010 - 3 annualità).

### **5.3. Le misure di contrasto e di mitigazione della crisi**

La Regione a seguito del manifestarsi dei primi effetti della crisi ha concentrato l'attenzione sull'individuazione di interventi di contrasto e di mitigazione della stessa.

Per il biennio 2010-2011 è stato approvato un secondo Atto di Indirizzo per l'attuazione degli Interventi di cui al POR Umbria FSE 2007-2013 con D.G.R. n. 1946/2009, successivamente modificata ed integrata con D.G.R. n. 186/2010.

Nell'ambito di tali atti sono state individuate in particolare le seguenti linee strategiche:

- Attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e Province Autonome del 12 febbraio 2009;
- Politiche per le altre categorie a rischio;
- Potenziamento della rete dei Servizi per l'Impiego;
- Politiche a sostegno dello sviluppo e della società della conoscenza.

A seguito di ciò la **Regione Umbria** ha realizzato azioni, interventi e progetti di seguito riepilogati:

- Potenziamento dell'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico nelle imprese, nelle università, nelle agenzie di ricerca pubbliche e private, nei centri di ricerca pubblici e privati e nei poli d'innovazione;
- Programma speciale di contrasto alla crisi attraverso il rafforzamento delle competenze di imprenditori, dirigenti e quadri finalizzato al riposizionamento strategico di singole imprese in crisi o raggruppamenti di esse, con quale si concedono voucher consulenziali alle imprese che hanno attivato gli ammortizzatori sociali;
- Azione finalizzata al riposizionamento strategico di micro imprese in rete;
- Progetti integrati per lo sviluppo delle risorse umane nell'ambito di singole imprese innovative o raggruppamenti di esse;
- Azioni di sostegno alla diffusione della cultura tecnico-scientifica e per la diversificazione delle scelte di istruzione, formazione, lavoro;
- Interventi per lo sviluppo delle risorse umane nel settore dell'artigianato artistico e tradizionale;
- Azioni di rafforzamento delle competenze delle risorse umane di imprese che hanno attivato gli ammortizzatori sociali in deroga;
- Intervento per la stabilizzazione di lavoratori/lavoratrici precari/e nell'ambito del quale si prevede l'erogazione di incentivi a imprese e soggetti assimilati che assumano a tempo indeterminato tali lavoratori.

**L'Agenzia Umbria Ricerche – AUR, ha avviato tra il 2009 e il 2010 la realizzazione dei seguenti progetti:**

- "Azione di sistema in materia di strumenti di gestione delle crisi aziendali". Scopo del progetto è stato quello di fornire alla Regione un quadro di riferimento di esperienze e proposte in materia di crisi. In particolare contiene una ricostruzione delle misure normative e finanziarie messe in atto a livello nazionale per la gestione delle crisi aziendali, una riconoscenza della situazione umbra e delle esperienze realizzate nella gestione delle crisi aziendali nonché delle strategie attuate nelle varie realtà territoriali, italiane ed europee, per prevenire le crisi aziendali o per provvedere al loro risanamento, oltre ad una proposta di modello sperimentale di intervento sulle crisi aziendali stesse.
- Scambio di buone prassi a livello nazionale e transnazionale nell'ambito della valorizzazione e riqualificazione di siti urbani ad elevata valenza storica e archeologica;

Sono altresì in corso di emanazione da parte dell'AUR due ulteriori bandi di seguito riportati:

- nell'ambito dell'Azione di sistema Creazione di reti tra soggetti del mondo produttivo, istituzionale, centri di ricerca e università: risultati delle esperienze attivate, modelli e buone prassi da introdurre il Bando finalizzato allo start-up di impresa o di lavoro autonomo rivolto ai beneficiari delle borse lavoro di mobilità di cui alla Determinazione Dirigenziale n. 71/2010;
- nell'ambito del Progetto Scambio di buone prassi a livello nazionale e transnazionale nell'ambito della valorizzazione e riqualificazione di siti urbani ad elevata valenza storica e archeologica il Concorso di idee imprenditoriali volte alla valorizzazione e riqualificazione di siti ad elevata valenza storica e archeologica e allo start-up di impresa o di lavoro autonomo.

**La Provincia di Perugia ha attuato i seguenti interventi:**

- Azioni per soggetti svantaggiati rivolte a persone in esecuzione penale, disabili, soggetti presi in carico dai servizi sociali ed immigrati;
- Azioni integrate in favore di giovani fino a 18 anni.

**La Provincia di Terni ha attuato i seguenti interventi:**

- Costituzione di un catalogo di imprese presso cui realizzare delle esperienze lavorative (Work experience) per disoccupati/inoccupati finalizzate alla successiva occupazione;
- Interventi per l'offerta formativa sperimentale integrata di istruzione e formazione professionale – anno 2010 e 2011;
- Realizzazione di azioni integrate per la riduzione della devianza giovanile e il recupero dei drop out finalizzato all'inserimento lavorativo – Anno 2010.

#### **5.4. Attività derivanti dall'adesione a programmi nazionali**

##### **5.4.1. Programma AR.CO.(Artigianato e Commercio)**

La Regione ha aderito al programma proposto dal Ministero del Lavoro, con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro, rivolto ai settori dell'artigianato e del commercio.

Il progetto regionale, in fase di svolgimento, prevede sia incentivi a favore delle imprese appartenenti ai settori di cui sopra, finalizzati o all'inserimento occupazionale o alla trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, sia un supporto tecnico alle imprese che ne facciano richiesta.

##### **5.4.2. Programma FEG Umbria-Marche**

La Regione ha aderito al programma **FEG – Umbria-Marche**, predisposto dal Ministero del Lavoro. Il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione è stato istituito con regolamento (CE) n. 1927/2006; trattasi di un "fondo congiunturale" finalizzato a offrire sostegno ai lavoratori in esubero delle grandi imprese in crisi a seguito di trasformazioni rilevanti della struttura del commercio mondiale.

Il FEG-Umbria, progetto che oltre alla nostra Regione vede partecipare anche la Regione Marche, dedica ai lavoratori in esubero - negli stabilimenti umbri di Nocera Umbra e Costacciaro - delle industrie della Merloni SpA, un Piano articolato d'interventi di politiche attive (bilanci di competenze, formazione, incentivi occupazionali e bonus per la creazione di impresa), approvato e sottoscritto dalle organizzazioni sindacali ed imprenditoriali umbre, da attivare in affiancamento all'evolversi di quanto contenuto dall'Accordo di programma sottoscritto a livello istituzionale nel corso del 2010.

##### **5.4.3. Programma P.A.R.I. 2007**

Il Programma di **Azioni per il Re-impiego dei lavoratori svantaggiati (P.A.R.I 2007)** - a titolarità del Ministero del Lavoro - in continuità con la precedente edizione, è stato coordinato dalla Regione Umbria con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro ed il coinvolgimento delle Province di Perugia e Terni. P.A.R.I 2007 è stato finalizzato a collaudare modalità innovative di re-impiego delle persone adulte disoccupate e dei lavoratori in cassa-integrazione o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, attraverso misure personalizzate d'intervento gestite dai Centri per l'Impiego dell'Umbria e l'utilizzo mirato di bonus occupazionali e doti formative.

##### **5.4.4. Programma Welfare to Work**

L'**azione di Sistema "Welfare to Work"** costituisce un insieme di dispositivi e misure per il reimpiego di lavoratori svantaggiati, già sperimentate con le precedenti edizioni del Programma PARI sopra citato, volti a tutelare i livelli occupazionali dei lavoratori ed a sostenere le imprese umbre colpite dalla grave crisi congiunturale in atto.

La programmazione regionale delle Azioni di "Welfare to Work", volta a raggiungere specifici target di utenza sfavoriti dalle attuali condizioni del mercato del lavoro (lavoratori atipici espulsi dai processi produttivi, ultracinquantenni disoccupati, lavoratori privi di ammortizzatori sociali o sostegni al reddito), prevede la disponibilità congiunta di incentivi all'assunzione e di bonus per la creazione di nuove imprese.

## 5.5. *Le azioni di sistema attivate dalla Regione*

Parte essenziale delle politiche per il lavoro è costituita dalla qualità dei servizi trasversali che "organizzano" i percorsi formativi lungo tutto l'arco della vita. Spesso in assenza di orientamenti nazionali, le Regioni – talvolta da sole e talvolta nell'ambito di progetti interregionali – hanno delineato una infrastruttura ancora incompleta dei collegamenti tra istruzione, formazione e lavoro. Lo stesso fondo sociale pone a carico dell'Asse Capitale umano l'obbligo della modernizzazione di tale sistema integrato.

L'Umbria ha adottato con legge regionale una architettura normativa per la costruzione del sistema formativo integrato umbro. Su un piano di esperienze sono stati fatti notevoli progressi che collocano oggi l'Umbria tra le regioni più avanzate in termini di definizioni di standard e riconoscimento di crediti.

Di seguito viene dato conto dei risultati conseguiti e dei livelli di avanzamento.

### 5.5.1. **Evoluzione del sistema degli standard professionali, formativi e di certificazione**

In tale ambito la Regione ha agito in tre direzioni:

- istituendo un sistema di **riconoscimento dei crediti formativi**, intesi come possibilità per gli individui di veder attribuito un valore alla propria esperienza (formale, non formale ed informale), come condizione di accesso a scelte di apprendimento altrimenti precluse per mancanza del livello di istruzione formale richiesto (credito di ammissione) e/o per difficoltà di conciliazione fra tempo di vita e tempo di formazione (possibilità di riconoscere crediti di frequenza, intesi come riduzioni mirate della durata soggettiva del percorso);
- costituendo il **sistema regionale degli standard professionali**, formativi, di attestazione e di certificazione, intesi complessivamente come l'insieme dei riferimenti di metodo e di contenuto di supporto alla programmazione delle politiche del lavoro, alla capitalizzazione individuale degli apprendimenti ed alla loro migliore riconoscibilità sul mercato del lavoro. Il sistema degli standard è completamente definito a livello di architettura, in modo coerente con le raccomandazioni comunitarie in materia di trasparenza delle qualificazioni (EQF), ed in fase di continuo sviluppo nei suoi contenuti di rappresentazione del lavoro. Ad oggi sono stati oggetto di deliberazione 46 profili professionali (nei settori Agricoltura, Metalmeccanica, Edilizia, Commercio, Turismo, Servizi socio assistenziali) e 276 unità di competenza, ai quali andranno a breve aggiunti ulteriori standard per arrivare a circa 60 entro la fine del corrente anno;
- avviando un primo insieme di procedimenti di **certificazione individuale delle competenze**, funzionali alla messa in valore degli apprendimenti formali e non formali secondo modalità misurative standard, trasparenti e riconoscibili da parte di soggetti terzi.

La scelta dell'Umbria è stata quella di procedere in modo progressivo, a partire dall'idea che la velocità possibile dello sviluppo del sistema è pari alla velocità con cui i diversi attori interessati apprendono ("fanno propri") i nuovi riferimenti. La costruzione degli standard professionali ha capitalizzato gli esiti delle azioni di sistema svolte nella precedente programmazione. La scelta di affrontare come primo tema il riconoscimento dei crediti formativi ha consentito di sviluppare un primo strato di competenze e di "visione" (in particolare sul rapporto da istituire con i cittadini beneficiari, nella messa in trasparenza dei loro apprendimenti), che sarà essenziale per la realizzazione dei futuri procedimenti di certificazione delle competenze. La scelta di definire progressivamente tutti i profili professionali oggetto di regolamentazione da parte della Regione in termini di standard professionali, formativi e di certificazione, ha coinvolto direttamente ed in primis le istituzioni nell'avvio del sistema, garantendo inoltre un effettivo valore di scambio alle certificazioni rilasciate.

Le azioni sopra descritte hanno una diretta spendibilità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, come si è posto in evidenza nell'ambito dell'avviso pubblico relativo alle misure anticrisi, rivolto ai lavoratori interessati da CIG in deroga. L'ampiezza e l'importanza degli interventi richiesti, nonché la necessità di coniugare elevati livelli di personalizzazione con un uso efficiente delle risorse, ha portato ad adottare la logica di messa in valore e di capitalizzazione degli apprendimenti. Sono dunque stati fatti convergere, per la prima volta, il dispositivo di riconoscimento dei crediti, l'uso esteso e semplificato delle unità formative capitalizzabili, il ricorso volontario al repertorio degli standard professionali e la gestione del rilascio di qualifiche, secondo modalità attestatorie trasparenti.

### **5.5.2. Il sistema integrato regionale dell'orientamento**

Con le "Azioni di sistema per lo sviluppo del sistema regionale integrato dell'orientamento" (D.G.R. n. 2265 del 20 dicembre 2006) e l'attivazione dei così detti "Cantieri per l'Orientamento" si è avviato - mediante la partecipazione attiva degli operatori dell'orientamento di diversi ambiti (Centri per l'Impiego, Servizi di accompagnamento al lavoro, Agenzie formative, Scuole, Università) - il processo di scambio e confronto a livello regionale per la definizione di un quadro unitario di "regole" per l'orientamento, in grado di assicurare la cornice comune e condivisa per l'integrazione tra i servizi, i soggetti istituzionali e gli operatori di orientamento dei diversi ambiti.

Principale risultato di questa prima fase è l'approvazione del documento "Atto di indirizzo delle Azioni di Orientamento rivolte alle persone nei percorsi dell'istruzione, formazione, e lavoro" (D.G.R. n.473 del 6 aprile 2009), con il quale sono state individuate e descritte le tipologie di macro-azioni orientative nei percorsi dell'istruzione, formazione e lavoro - distinte per destinatari, fase del ciclo di vita cui si riferiscono, funzione orientativa – alle quali la Regione farà riferimento nella valutazione dell'ammissibilità a finanziamento delle azioni da attuarsi all'interno di interventi di orientamento a percorsi di istruzione, formazione, lavoro.

Il processo verso il rafforzamento di un'offerta di orientamento integrata e di qualità prevede successivi interventi, a regia regionale, in particolare di:

- sperimentazione, in diversi contesti e con la partecipazione di operatori dell'orientamento di ambito diversi, di metodologie e strumenti innovativi per l'orientamento, e conseguente modellizzazione, capitalizzazione e diffusione delle pratiche ("banca delle pratiche di orientamento")

- aggiornamento e formazione degli operatori
- monitoraggio dell'offerta e valutazione dei risultati

In tale prospettiva si collocano gli interventi relativi alle "Azioni di sostegno alla diffusione della cultura tecnico-scientifica e per la diversificazione delle scelte di istruzione, formazione, lavoro" e al Percorso di accompagnamento alla sperimentazione in Umbria del software S.OR.PRENDO ITALIA per l'orientamento alle scelte di istruzione, formazione, lavoro (D.G.R. n.1654 del 23/11/2009).

### **5. 5. 3 Osservatori sul mercato del lavoro e sulla formazione continua**

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 della LR. 41/1998 la Regione ha realizzato attività di "Osservatorio sul mercato del lavoro". Tale attività fino al maggio 2007 è stata espletata dall'Agenzia Umbria Lavoro; a seguito della soppressione della stessa, avvenuta con LR. 10/2007, tale funzione è stata espletata direttamente dal Servizio Politiche attive del lavoro.

Essa si è sostanziata nella produzione di tavole statistiche e di note tematiche sui principali aspetti del mercato del lavoro, utilizzate anche ai fini istituzionali, con particolare attenzione negli ultimi tempi all'utilizzo della cassa integrazione ordinaria, straordinaria e soprattutto in deroga. Inoltre, nell'ambito della propria linea editoriale, annualmente ha messo a disposizione del partenariato socio economico e delle istituzioni bollettini trimestrali sull'andamento congiunturale del mercato del lavoro e rapporti annuali nei quali vengono identificate le tendenze del mercato del lavoro regionale e le sue principali problematiche.

A seguito dell' "Accordo tra Regione e parti sociali per il coordinamento, la programmazione e l'integrazione delle attività di formazione continua" firmato il 25/6/2009 (quale esito dell'azione di sistema "I Fondi paritetici interprofessionali nel sistema regionale della Formazione continua" realizzato dall'AUR ai sensi della Determinazione Dirigenziale n. 515 del 28.01.2009), la Regione con DGR 1558 dell'11 novembre 2009 ha dato attuazione all'Accordo per la costituzione dell'Osservatorio e ha conferito mandato all'AUR ai fini dell'avvio e svolgimento delle attività.

Obiettivo generale dell'Accordo è quello di avviare "un'attività di monitoraggio, valutazione, indagine, studio e ricerca, scambio permanente, informazione e divulgazione da realizzare attraverso l'attivazione di un Osservatorio Permanente sulla Formazione Continua, la cui attività sarà orientata da un Comitato di indirizzo, composto dalle Parti firmatarie del presente accordo".

All'AUR è stato affidato il compito di garantire l'espletamento di tutte le attività inerenti le funzioni proprie dell'Osservatorio valorizzando "i contributi informativi e le elaborazioni che perverranno dalle Parti Sociali e dagli Enti Bilaterali."

### **5.6. L'Apprendistato**

La Regione Umbria, in attuazione di quanto previsto D. L.vo 276/03, si è dotata di una propria Legge regionale (L.R. 30 maggio 2007, n. 18 "Disciplina dell'apprendistato") e del relativo regolamento di attuazione (Regolamento Regionale n.5 del 18 settembre 2008)

che ha, in particolare, disciplinato l'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art.49, c.5, del D. L.vo 276/03. Infatti, l'apprendistato previsto per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48 D. L.vo 276/03) non è stato ancora attuato in attesa dell'emanazione delle norme di raccordo a cura dei Ministeri competenti d'intesa con le Regioni, mentre l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50 D. L.vo 276/03) ha visto una fase di sperimentazione in alcune regioni, tra cui l'Umbria, dagli esiti non molto incoraggianti quanto all'interesse delle aziende.

In conseguenza all'entrata in vigore della normativa regionale, è stato istituito il Catalogo regionale dei soggetti erogatori della formazione per l'apprendistato. Esso è stato concepito quale catalogo aperto e pertanto chiunque possieda i requisiti richiesti, può chiedere l'iscrizione senza scadenze temporali di presentazione della domanda. Le Province di Perugia e Terni, stanno dando attuazione a quanto previsto dalla normativa regionale con l'emanazione dei bandi provinciali per l'offerta formativa rivolta agli apprendisti e si ritiene che questo nuovo modello possa produrre effetti migliori, in termini di quantità e qualità dei soggetti formati, rispetto al sistema previgente.

Inoltre, la Regione ha affidato all'Agenzia Umbria Ricerche il progetto "Azione di sistema in materia di formazione nell'esercizio dell'Apprendistato di cui alla L.R. 30 maggio 2007, 18" con l'obiettivo generale di supportare il sistema regionale nell'attuazione della disciplina dell'apprendistato attraverso l'analisi del percorso intrapreso e le sollecitazioni degli attori coinvolti, al fine di valutare la necessità di eventuali misure di miglioramento e di implementazione.

Il risultato della ricerca, che ha previsto l'analisi dell'utilizzo dell'istituto nel periodo 2000-2009, lo studio del sistema normativo umbro comparato con altre realtà regionali e la raccolta delle sollecitazioni degli stakeholders, è stato oggetto della pubblicazione "L'apprendistato in Umbria. Tra vincolo formativo e beneficio contributivo. 2000-2009".

### **5.7. Il fondo nazionale e regionale per i disabili**

La Regione, ai sensi dell'art. 13 della L68/99, ha utilizzato le risorse nazionali per finanziare gli sgravi contributivi in caso di assunzioni di lavoratori con gravi disabilità, con il trasferimento agli Enti Previdenziali delle somme richieste e previste dalle apposite convenzioni aziendali stipulate con le rispettive Amministrazioni Provinciali. A seguito della modifica introdotta all'art. 13 sopra citato dalla L.247/2007, dal 01/01/2008 il sistema degli sgravi contributivi è stato sostituito con quello premiale dei contributi all'assunzione.

La Regione Umbria, recependo la proposta del Comitato regionale per la gestione del fondo previsto dalla L.R. 11/03, ha destinato parte di tali risorse all'integrazione di quelle nazionali per soddisfare la totalità delle richieste di defiscalizzazione pervenute entro il 31/12/2007.

### **5.8 Il programma regionale anticrisi**

**Le politiche del lavoro della Regione nell'ultimo biennio si sono concentrate sulla crisi, in attuazione di quanto stabilito dall'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009. Le Regioni, infatti, da un lato sono chiamate a cofinanziare il sostegno dei lavoratori che**

beneficiano degli ammortizzatori in deroga, mediante l'utilizzo del Fondo Sociale Europeo di cui al POR FSE 2007-2013 o di risorse proprie, dall'altro, devono erogare le politiche attive agli stessi soggetti. Nel caso dell'Umbria la somma complessivamente vincolata ai sensi di tale Accordo ammonta a 43,7 milioni di euro.<sup>17</sup>

L'impegno assunto dalle Regioni di finanziare il 30% del sostegno al reddito con il FSE deve conciliarsi con quanto stabilito nel documento nazionale presentato dallo Stato membro alla Commissione Europea. In altri termini l'entità del sostegno finanziato dalle Regioni a titolo di indennità di partecipazione non può superare il valore della politica attiva finanziata con il FSE e tale indennità deve essere erogata contemporaneamente alla somministrazione della politica attiva.

A tal fine la Giunta regionale con delibera 1560 del 9 novembre 2009 ha definitivamente approvato il "Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e Province autonome del 12.02.2009".

In attuazione del programma è stato previsto un apposito finanziamento per i Centri per l'impiego a cui sono tenuti a rivolgersi per ricevere servizi di politica attiva i lavoratori in cassa integrazione in deroga con periodi di sospensione breve, definiti dal programma regionale "sottosoglia", ed i lavoratori in mobilità in deroga.<sup>18</sup>

Inoltre, è stato pubblicato il "Bando finalizzato al rafforzamento delle competenze delle risorse umane di imprese che hanno attivato gli ammortizzatori sociali in deroga", già sopra richiamato, che ha consentito l'individuazione dei soggetti che provvedono alla somministrazione della politica attiva che, ai sensi del richiamato Accordo, accompagna l'erogazione del sostegno al reddito per i lavoratori con periodi di sospensione sufficientemente lunghi ("soprasoglia")<sup>19</sup> e per quelli in mobilità.

L'erogazione delle azioni di politica attiva nel 2010 ha coinvolto circa 4.300 lavoratori autorizzati che hanno almeno un'ora di CIG o che sono in mobilità. Più in particolare, sono state circa 600 le persone "soprasoglia" che nelle varie aree del territorio regionale sono state inserite nelle diverse attività formative erogate dai soggetti aggiudicatari dell'apposito bando, in poco più di due mesi di attività svolta nel 2010; di essi circa 1/3 ha partecipato ad almeno 4 settimane formative.

Sono, invece, circa 3.700 i beneficiari di ammortizzatore che nel corso del 2010 hanno stipulato un patto di servizio con il Centro per l'Impiego competente. Essi hanno beneficiato di un intervento orientativo che nella maggior parte dei casi, è stato strutturato in incontri collettivi dedicati a lavoratori provenienti dalla medesima azienda o aventi caratteristiche similari.

La Regione, per la più ampia ed efficace attuazione del programma, ha predisposto un efficace sistema telematico per l'effettuazione degli esami congiunti, l'emanazione dei provvedimenti di concessione e l'invio degli stessi all'INPS. Inoltre ha dato ampia diffusione alle procedure ed alle regole degli accordi con le parti sociali, tramite la predisposizione di apposita Guida e Brochure per imprese e lavoratori, seminari e avvisi sullo spazio sito internet [www.formazionelavoro.regione.umbria.it](http://www.formazionelavoro.regione.umbria.it) appositamente dedicato.

<sup>17</sup> L'accordo prevede che 2/3 delle risorse messe a disposizione per gli ammortizzatori in deroga siano nazionali e 1/3 regionali.

<sup>18</sup> E' definito/a sotto-soglia il lavoratore/la lavoratrice in CIG a orario ridotto o sospeso/a a 0 ore per periodi inferiori alle 60 ore mensili non consecutive e comunque tali da non raggiungere almeno una settimana intera di calendario a 0 ore, tenuto/a ad utilizzare il Credito di Politica Attiva (CPA) presso il Centro per l'Impiego (CPI) di competenza.

<sup>19</sup> E' definito/a sopra-soglia il lavoratore/ la lavoratrice sospeso/a per periodi superiori alle 60 ore mensili, per i quali deve essere prevista almeno una settimana intera di calendario a 0 ore, tenuto/a ad utilizzare il Credito di Politica Attiva (CPA) che prevede interventi di aggiornamento delle competenze mediante una formazione breve o che preveda che prevede interventi di qualificazione, anche ai fini di una eventuale riconversione professionale.

Per l'erogazione degli ammortizzatori concessi in deroga, a seguito dell'Accordo del 12 febbraio 2009 e dei successivi Accordi Bilaterali con il Ministero del Lavoro, sono stati attribuiti alla Regione Umbria complessivamente 30 milioni di euro per gli anni 2009-2010, regolarmente cofinanziati dalla Regione stessa con 6 milioni di euro, che si sono andati ad aggiungere ai residui delle assegnazioni precedenti all'Accordo. Altri 50 milioni sono stati assegnati alla fine del 2010 a seguito dell'Accordo siglato dalla Regione con il Ministero del lavoro nel mese di novembre.

Nel corso del 2009 sono stati interessati dagli ammortizzatori in deroga circa 8.000 lavoratori e nel 2010, come meglio evidenziato nella analisi di contesto di cui al punto 4, quasi 11.000.

## 6. Il quadro nazionale

Dopo anni di riforme, quali quelle prodotte dal "Pacchetto Treu" e dalla "Legge Biagi", il quadro nazionale sembra si stia preparando per una rilettura generale delle regole e delle strategie da adottare nel mercato del lavoro, secondo quanto previsto dal "Piano triennale per il lavoro" del luglio 2010.

Il documento, suddiviso in due macro aree, propone un'analisi delle azioni portate avanti in questo primo biennio di governo nazionale, in un contesto di crisi globale.

Le iniziative assunte vengono presentate come riconducibili a tre principali linee di azione:

- liberare il lavoro dalla oppressione fiscale, burocratica e formalistica;
- liberare il lavoro dal conflitto collettivo e individuale;
- liberare il lavoro dalla insicurezza.

La seconda parte del Piano è invece finalizzata a definire le priorità da perseguire affinché la ripresa possa essere celere ed incisiva e, quindi, a tracciare il percorso da intraprendere nel prossimo triennio secondo tre ulteriori linee di azione:

- liberare il lavoro dalla illegalità e dal pericolo;
- liberare il lavoro dal centralismo regolatorio;
- liberare il lavoro dalla incompetenza.

Obiettivi che di fatto si fermano agli enunciati che risultano in gran parte non condivisibili e lo sono ancora di meno nelle modalità di attuazione previste che lasciano intendere un percorso verso un'ulteriore deregulation del mercato del lavoro che rischia di indebolire ulteriormente diritti, tutele ed opportunità per i lavoratori senza produrre alcun incentivo realistico per uno sviluppo economico in generale, tanto meno caratterizzato dalle tre finalità di Europa 2020.

Inoltre le politiche nazionali e le risorse ad esse destinate nell'ultimo biennio hanno subito un pesante cambiamento a seguito dell'impatto sul mercato del lavoro della crisi economica e finanziaria.

In relazione ad essa, come noto, il Governo, le Regioni e le Province Autonome hanno sottoscritto in data 12.02.2009 l'Accordo sopra richiamato al fine di mettere in atto interventi di sostegno al reddito ed alle competenze dei lavoratori dipendenti con contratti a tempo indeterminato e determinato, apprendisti e somministrati di imprese interessate da situazioni di crisi.

La Commissione Europea, tuttavia, nel prendere atto del "Programma di interventi di sostegno al reddito e alle competenze per i lavoratori colpiti dalla crisi economica" relativo all'Accordo di cui sopra, ha puntualizzato che l'attivazione di tali interventi non può lasciare le rimanenti categorie di soggetti deboli del mercato del lavoro senza una minima politica attiva.

Ciò induce a verificare, anche nelle anguste condizioni finanziarie determinate dalla necessità di destinare 43,7 milioni di euro alle attività connesse alla crisi, la possibilità di svolgere politiche a favore degli altri disoccupati e delle altre fasce deboli del mercato del lavoro, nonché politiche volte a garantire il miglior utilizzo delle risorse umane disponibili, con interventi che sostengano le imprese, gli imprenditori, i manager e i quadri nel loro sforzo di ristrutturazione o riconversione aziendale.

Si rileva inoltre che dal 2009 sono anche venute meno le risorse nazionali che fino al 2008 venivano trasferite alle regioni per il finanziamento dei Servizi per l'impiego, proprio nel momento in cui essi, in relazione alla crisi, sono chiamati a servire un numero di utenti notevolmente superiore rispetto al passato.

La rete dei Servizi si trova ad operare, in un momento come questo, in assenza di un orientamento nazionale che definisca un quadro di riferimento sugli standard di servizio da attuare.

Inoltre, anche l'attuazione dell'Intesa tra Governo, Regioni e parti sociali sulle "Linee guida per la formazione nel 2010" del 17 febbraio 2010 - condivisibile negli obiettivi volti ad ottimizzare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e di rendere più efficiente il raccordo / l'integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e il mercato del lavoro se pur condivisibili nelle finalità – sta incontrando delle difficoltà principalmente a seguito della mancanza di uno standard di competenze valido a livello nazionale.

Con la legge di stabilità si è individuato un ulteriore miliardo di euro per la prosecuzione degli interventi degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2011, il che consente di auspicare una sufficienza di risorse per la prosecuzione dell'emergenza lavoro per le piccole imprese durante il 2011, qualora non si verifichino ulteriori aggravamenti della crisi.

## 7. Gli obiettivi del Piano

Le problematiche del mercato del lavoro regionale, come evidenziate dall'analisi del contesto e già individuate al momento della stesura del POR FSE 2007-2013, risultano ancora attuali, ma, in conseguenza della crisi, alcune di esse si sono accentuate, mentre altre ne sono emerse.

Tenuto conto di ciò, il Piano regionale delle politiche del lavoro intende proporsi come quadro generale entro cui si collocano l'attuazione complessiva del POR FSE 2007-2013 e, su un piano sostanziale, l'attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e Province Autonome citato ai punti precedenti del 12 febbraio 2009.

In secondo luogo, il Piano definisce le strategie attuative per gli anni 2011-2013 sia attraverso l'attuazione dell'ultima parte della programmazione comunitaria sia attraverso misure complementari o di rafforzamento rese possibili da ulteriori risorse comunitarie, nazionali e regionali.

L'incremento dell'occupazione, la crescita della sua qualità e del capitale umano quali risorse per accrescere la competitività del sistema, rappresentano la strategia complessiva entro la quale il Piano si colloca.

In questo ambito gli obiettivi che si pone il Piano non si limitano soltanto ad interventi di emergenza rivolti ai target in maggiore sofferenza ma puntano all'accrescimento e al rafforzamento del sistema economico della Regione e del suo capitale umano attraverso l'integrazione delle politiche di sviluppo e del lavoro e delle risorse.

Pertanto, il Piano assume come propri obiettivi fondamentali quelli già definiti per gli Assi prioritari del POR 2007/2013:

- garantire l'adattabilità dei lavoratori;
- migliorare l'occupazione dei giovani e delle diverse fasce di disoccupati/inoccupati;
- favorire l'inserimento lavorativo delle donne;
- perseguire l'inclusione sociale attraverso l'inserimento lavorativo delle fasce deboli;
- migliorare il sistema e le prassi di Istruzione, Formazione e Lavoro lungo tutto l'arco della vita, ponendo attenzione al potenziamento della ricerca e dell'innovazione;
- costruire e rafforzare reti di collaborazione per progetti innovativi con altre regioni italiane ed europee.

Per gli anni 2011-2013 questa strategia va rafforzata focalizzando l'attenzione sui problemi aggravatisi a seguito della crisi.

In primo luogo occorre favorire un legame attivo dei lavoratori con le imprese nel periodo precedente l'auspicata ripresa, in modo da mantenere il loro status di occupati in un contesto privo di alternative quantitativamente e qualitativamente disponibili, rafforzando, attraverso le politiche attive del lavoro, le competenze, le attitudini e le opportunità dei lavoratori in cassa integrazione.

In secondo luogo, si tratta di intervenire per quanto possibile sulle fasce di lavoratori o di inoccupati meno intercettati dal sistema di welfare nazionale e più esposti alle conseguenze di emarginazione dal mercato del lavoro.

In ogni caso, proprio nel momento di maggiori conseguenze negative sull'occupazione determinata dal ciclo economico, occorre avere l'intelligenza ed il coraggio per sperimentare forme nuove di "avvicinamento formativo" alle imprese di disoccupati, ma anche di laureandi e diplomandi, a partire, quindi, dalla fase dell'istruzione.

Si tratta di sperimentare modalità di orientamento, ma anche e soprattutto di moltiplicare le esperienze dirette di contatto con il mondo del lavoro.

Sono strumenti per la realizzazione di tali obiettivi:

- Il rafforzamento della rete dei servizi per l'impiego ed il potenziamento dei servizi offerti, anche mediante lo sviluppo di un sistema telematico che consenta la circolazione delle informazioni, la gestione e la valutazione della qualità e dell'efficacia dei servizi erogati.

In tale ambito si colloca anche l'autorizzazione e l'accreditamento all'erogazione degli stessi da parte di agenzie private che andranno ad ampliare la platea di attori che interagiscono nel sistema nel rispetto degli standard di servizio che il nuovo Masterplan dei servizi per l'impiego, che dovrà essere predisposto, andrà a prevedere. Anche il miglioramento dei requisiti necessari ai fini dell'accreditamento delle agenzie formative rientra nell'ottica dell'innalzamento della qualità dei servizi erogati.

La rete beneficerà anche della sperimentazione di un servizio on line, coordinato da apposita struttura, di incontro tra domanda ed offerta di lavoro e erogazione di servizi di valutazione delle competenze possedute, di orientamento verso la domanda di lavoro e verso l'offerta formativa e di servizi che il sistema è in grado di erogare.

- Lo sviluppo del legame tra mondo del lavoro e quello dell'istruzione e della formazione che accrescono il capitale dell'individuo, la sua spendibilità nel lavoro e la competitività del sistema.

La cerniera è rappresentata dal sistema delle competenze che ne facilita la conoscenza reciproca. Fondamentale a tal proposito è l'ampliamento del repertorio delle professioni declinato per competenze certificabili anche se acquisite in maniera non formale, nell'ottica della capitalizzazione progressiva degli apprendimenti lungo tutto l'arco della vita.

La miglior conoscenza ed il maggior legame tra il mondo dell'istruzione e della formazione ed i "desiderata" delle imprese – supportata dai servizi di orientamento e di matching sopra descritti - favorirà anche un adeguamento reciproco delle aspettative, in grado di orientare le scelte degli individui verso le discipline e la cultura tecnico scientifica che più di altri accresce le opportunità di trovare una buona occupazione.

Per quanto attiene l'ultima fase di attuazione del POR FSE 2007-2013 saranno verificate, in partenariato con la Commissione Europea, sia la necessità di una riprogrammazione finanziaria per Assi, sia una possibile integrazione degli obiettivi specifici e delle attività finanziabili a seguito di un confronto nazionale ed europeo sulle migliori pratiche sperimentate o sperimentabili.

Uno dei possibili argomenti di integrazione della strategia del POR è dato dalla revisione della Strategia di Lisbona in tema di occupazione.

Allo stato dell'arte, l'attuale quadro definito dal POR FSE 2007-2013 non sembra impedire il perseguitamento di tali obiettivi, se non per la limitazione delle risorse finanziarie, anche a seguito dell'investimento resosi necessario in materia di politiche attive del lavoro da dedicare ai lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga.

Tuttavia con la Commissione Europea sarà svolto un confronto per integrare il quadro delle possibili azioni realizzabili nell'ambito dei diversi assi.

Di seguito si riporta una tabella che evidenzia la performance umbra al 2009 rispetto agli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona in tema di mercato del lavoro e da raggiungere al 2010:

	Umbria 2009	Italia 2009	Target Lisbona 2010%
<b>Tasso di occupazione (pop. 15-64 anni)</b>	<b>63,0%</b>	<b>57,5%</b>	<b>70%</b>
<b>Tasso di occupazione femminile (pop. 15-64 anni)</b>	<b>53,4%</b>	<b>46,4%</b>	<b>60%</b>
<b>Tasso di occupazione (pop. 55-64)</b>	<b>36,6%</b>	<b>35,7%</b>	<b>50%</b>
<b>Tasso di scolarizzazione superiore</b>	<b>87,6%</b>	<b>75,8%</b>	<b>85%</b>
<b>Giovani che abbandonano prematuramente gli studi</b>	<b>12,3%</b>	<b>19,2%</b>	<b>Max. 10%</b>
<b>Adulti che partecipano all'apprendimento permanente</b>	<b>7,3%</b>	<b>6,0%</b>	<b>12,5%</b>
<b>Laureati in scienze e tecnologia</b>	<b>12,7%</b>	<b>11,9%</b>	<b>15%</b>

Dati ISTAT

In questo momento l'accento va posto dunque sulle azioni più coerenti con gli obiettivi fissati nell'ambito della Strategia "Europa 2020", che succede a quella di Lisbona ed è stata proposta dalla Commissione Europea a sostegno dell'occupazione, della produttività e della coesione sociale in Europa. La stessa è stata approvata nell'ambito del Consiglio Europeo tenutosi a Bruxelles in data 25 e 26 marzo 2010 ed individua le seguenti tre priorità:

- **crescita intelligente**: sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione;
- **crescita sostenibile**: promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva;
- **crescita inclusiva**: promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale.

Di seguito si riporta una tabella che evidenzia la situazione del mercato del lavoro umbro al 2009 rispetto ad alcuni degli obiettivi quantificati dalla Strategia Europa 2020:

	Umbria 2009	Italia 2009	Target Europa 2020
<b>Tasso di occupazione (pop. 20-64 anni)*</b>	<b>67,0%</b>	<b>61,7%</b>	<b>75%</b>
<b>Tasso di abbandono (Giovani che abbandonano prematuramente gli studi)</b>	<b>12,3%</b>	<b>19,2%</b>	<b>Max. 10%</b>
<b>Tasso dei giovani laureati (percentuale delle persone tra i 30 e i 34 anni che hanno completato l'istruzione terziaria o equivalente)*</b>	<b>22,5%</b>	<b>19,0%</b>	<b>40%</b>

\*Stime Regione Umbria - OML da elaborazione dei file standard ISTAT-RCFL

Più in generale, le nuove strategie europee concentrano la loro attenzione sugli obiettivi di sostenibilità ambientale che costituiscono gli orientamenti fondamentali anche nell'ambito delle politiche formative e/o delle politiche attive del lavoro.

Il presente Piano assume dunque tali obiettivi come criterio trasversale a tutti gli Assi prioritari del POR FSE 2007-2013, individuando azioni di sistema e interventi specifici da programmare in sinergia tra Regione e Province secondo le regole di governance che l'utilizzo delle risorse stesse delinea.

## 8. Promozione di competenze e professionalità funzionali alla nuova economia verde

Nell'ambito di attuazione degli Assi prioritari del POR Umbria FSE 2007-2013, in particolare quelli relativi all'Occupabilità e al Capitale Umano, saranno presenti interventi specifici per sostenere la creazione di nuove professionalità o di nuove imprese nell'ambito delle strategie volte alla promozione della green - economy.

Si tratta di un'operazione fattibile fin da oggi senza specifiche riprogrammazioni, poiché attiene ai contenuti delle attività formative e più in generale alle politiche attive del lavoro e soprattutto alla qualificazione e valorizzazione del capitale umano.

Pertanto, nell'ambito della specifica strategia regionale le attività afferenti i diversi Assi ed i diversi soggetti attuatori (Regione, Province e Agenzia Umbria Ricerche) dovranno prevedere, nell'ambito dei criteri di selezione già individuati, specifiche priorità e/o riserve a favore di interventi connessi alla nuova economia verde.

In particolare, nell'ambito dell'Asse Adattabilità si potrà contribuire alla riqualificazione dei lavoratori coinvolti in operazioni aziendali rivolte a diversificare e/o ad aggiungere nuove attività "verdi" al tradizionale profilo aziendale.

Attraverso l'Asse Occupabilità, viceversa, si può puntare a sostenere l'occupabilità, non solo attraverso la formazione, di giovani diplomati e laureati nell'ambito di nuove imprese o nuove attività di imprese esistenti.

L'Asse Capitale Umano, nonché quello relativo alla Transnazionalità ed Interregionalità, possono promuovere le attività di ricerca di giovani impegnati nelle discipline tecno-scientifiche con particolare attenzione ai nuovi profili di sviluppo tecnologico e specificatamente alle attività più emergenti di "green economy".

In particolare, questo Asse può valorizzare l'integrazione e la collaborazione tra Università, istituti di ricerca e mondo delle imprese in direzione dell'innovazione così come avviene all'interno dei poli tecnologici in corso di avvio.

## 9. Le linee strategiche di intervento

### 9.1. Il quadro d'insieme

Le politiche attive del lavoro, nel triennio 2011-2013, cui si riferisce il presente Piano, continueranno a rappresentare lo strumento principale per innalzare la competitività dell'Umbria.

Nel contesto post-crisi occorre focalizzare gli interventi sui segmenti più deboli del mercato del lavoro, evidenziati dalla precedente analisi.

Tali operazioni sono finalizzate a perseguire la coesione economica e sociale e non dovranno assumere natura assistenzialistica, bensì dovranno caratterizzarsi in termini di opportunità di reinserimento nel circuito produttivo per tutte le persone/forza lavoro dell'Umbria.

Pertanto le politiche attive regionali del lavoro dovranno perseguire l'obiettivo di costruire un sistema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita che in questi 3 anni dovrà concentrare l'attenzione e le risorse sulle persone più in difficoltà, aiutandole a reinserirsi in un contesto produttivo e civile.

Non può esserci, dunque, contraddizione tra "coesione sociale" e "competitività", poiché soltanto da una economia e una società più dinamiche può determinarsi una opportunità permanente di una occupazione di qualità.

Le linee di intervento proposte si distinguono in azioni di sistema ed interventi specifici, rivolti, prevalentemente, ai target per i quali l'analisi ha evidenziato particolari difficoltà. In entrambi i casi esse sono finalizzate alla crescita della competitività del sistema regionale.

La loro strutturazione tiene conto dei risultati ottenuti dalle esperienze pregresse. Si predilige, pertanto, la natura integrata degli interventi, che promuovono lo svolgimento di esperienze pratiche di lavoro che creano il contatto della persona con un contesto aziendale e produttivo.

Nel loro insieme le azioni proposte, oltre a contribuire a mitigare gli effetti della crisi, devono favorire la costruzione di prospettive di crescita e sviluppo attraverso la competitività e la realizzazione di una "economia della conoscenza" che si sviluppa lungo tutto l'arco della vita.

Esse si inseriscono e si combinano in un contesto più ampio di interventi volti alla crescita della competitività del sistema "Umbria" costituito dal piano triennale in attuazione della L.R. 25/2008 nonché con quanto disposto nel collegato alla finanziaria in merito allo sgravio sull'IRAP previsto per le aziende che assumono a tempo indeterminato che ha tra gli obiettivi la crescita occupazionale e l'innalzamento della qualità del lavoro – assolute priorità di questo Piano – ed in particolare delle donne da tempo in cerca di lavoro e degli uomini non più giovanissimi per i quali il reinserimento può divenire problematico.

## **9.2. Le azioni di sistema**

E' prevista la realizzazione di azioni di sistema che avranno un forte impatto sul mercato del lavoro e sui servizi destinati ai lavoratori ed alle imprese.

### **9.2.1. Favorire l'occupabilità lungo tutto l'arco della vita**

Si procederà al potenziamento del sistema integrato Istruzione Formazione Lavoro e delle politiche di Long Life Learning rivolto ai cittadini di ogni età, favorendo la personalizzazione dei percorsi e la crescita del capitale sociale della nostra regione.

Per i soggetti occupati, autonomi e dipendenti si prevede inoltre che opererà anche il sistema dei fondi interprofessionali, con i quali, a seguito dell'Accordo sottoscritto in data 25.06.2009, saranno ricercate tutte le possibili forme di coordinamento e coerenza.

Si proseguirà quindi nell'implementazione e sviluppo delle azioni di sistema coerenti e propedeutiche ad una evoluzione del sistema degli standard professionali, formativi e di certificazione e del suo rapporto con le politiche attive del lavoro che la Regione Umbria ha avviato dal 2006 e che hanno come principio generale l'estensione dei diritti che riguardano:

- **la valorizzazione degli apprendimenti già maturati dai singoli individui nel corso della loro vita**, attraverso la partecipazione a percorsi di istruzione e formazione, l'esperienza di lavoro e la vita personale;
- **l'accesso all'apprendimento**, in ragione delle proprie strategie di vita e delle esigenze di adattabilità ed occupabilità.

Il modello generale di riferimento si basa su una logica che mette in relazione individui, sistema educativo - formativo e mercato del lavoro (visto estensivamente come luogo in cui si produce e si scambia sapere), basato sull'idea di capitalizzazione progressiva degli apprendimenti, rivolta anche al conseguimento di un titolo. In stretto raccordo con ciò è previsto un ampliamento del sistema regionale degli standard professionali.

### **9.2.2. Coerenza normativa**

Nel corso degli ultimi anni la materia della formazione è stata attratta sempre di più nell'ambito delle impostazioni, delle regole, dei criteri e delle priorità comunitarie.

Anche dal punto di vista finanziario le risorse europee costituiscono sempre di più un riferimento pressoché esclusivo.

Ne è derivata un'evoluzione degli obiettivi perseguiti e delle norme che regolano le attività formative sempre più originate dal partenariato con la Commissione Europea.

L'ultima evoluzione è data dalla complessa architettura di norme attuative che corredano il POR Umbria FSE 2007-2013.

Da questo punto di vista è avvenuta una sostanziale delegificazione essendo che norme e requisiti tecnici comunitari presidiati da severi controlli regolano direttamente tutti i rapporti relativi alle attività formative.

In altri campi, quelli relativi alle competenze, il sistema si è evoluto cercando di ricostruire delle architetture condivise a livello interregionale o nazionale.

Ne deriva una sostanziale irrilevanza di molta parte della legislazione regionale.

Pertanto, occorre mettere in campo un'operazione di ripulitura normativa che prenda atto dell'irreversibile delegificazione avvenuta e concentri la sua attenzione sugli aspetti che a tutt'oggi meritano la presenza di una normativa regionale. In tale ambito si procederà anche ad un processo di riordino della disciplina delle politiche formative e del lavoro nella nostra regione.

### 9.2.3. Accreditamento

Già nel corso della prima annualità prevista dal Piano si darà luogo alla revisione del regolamento e delle procedure riferite alla semplificazione dei percorsi e al potenziamento della qualità dei soggetti che dovranno gestire le attività formative.

Nell'ambito della programmazione delle politiche del lavoro si inserisce l'evoluzione del sistema di accreditamento delle attività formative, processo che richiama la necessità di garantire una forte integrazione tra norme di programmazione e controllo e norme di accreditamento.

La revisione del sistema di accreditamento a regime si svilupperà secondo un modello finalizzato all'innalzamento della qualità dell'offerta formativa, alla selezione e specializzazione degli Organismi di formazione e alla semplificazione delle procedure amministrative e gestionali connesse al processo di accreditamento.

Tale revisione consentirà, da un lato, l'adeguamento della normativa regionale agli standard nazionali approvati nella Conferenza Unificata del 20 marzo del 2008 e al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. in materia di sicurezza, e dall'altro, il perseguitamento di ulteriori obiettivi, quali:

- l'innalzamento delle soglie d'ingresso e di mantenimento, attraverso l'incremento di indicatori e parametri, e l'implementazione di modalità e strumenti di controllo, mediante un forte interazione tra sistemi informativi e tra le diverse competenze in materia di gestione e controllo a livello regionale e provinciale;
- la definizione di indicatori e parametri aggiuntivi finalizzati all'individuazione di nuovi ambiti di accreditamento: inclusione sociale, interventi formativi rivolti a giovani in obbligo di istruzione che assolvono tale obbligo nel canale della formazione professionale (ai sensi dell'art. 64 della legge n. 133 del 6/8/2008), percorsi formativi in materia di sicurezza sul lavoro;

- l'avvio di una sperimentazione regionale per la certificazione delle competenze dei formatori del sistema, con la definizione di alcuni profili riferiti a figure professionali e relative unità di competenza nella prospettiva dell'istituzione di un sistema volontario di certificazione.

Sempre entro il 2011, inoltre, verrà completato il processo di definizione della normativa per la disciplina dell'autorizzazione regionale e dell'accreditamento delle Agenzie per il lavoro private, anche attraverso una significativa e intensa concertazione.

Come è noto i canali informali nella ricerca di lavoro hanno un ruolo assolutamente rilevante sia sulle modalità di ricerca di lavoro da parte dei lavoratori sia sulle modalità di approvvigionamento da parte delle imprese.

Gli ultimi dati raccolti tramite l'indagine Excelsior 2010 non differiscono in maniera sostanziale da quelli che la stessa indagine rilevava anni addietro e confermano questa caratteristica tipicamente italiana da cui l'Umbria non si discosta. Da tale indagine emerge, infatti, che tra i canali di reperimento abitualmente usati dalle imprese umbre per la ricerca e la selezione del personale ai primi due posti della graduatoria figurano la conoscenza diretta e le segnalazioni di conoscenti o fornitori che risultano essere ancora i prevalenti per oltre la metà delle imprese, un dato superiore a quello del 2006 e a quella che è la media del Paese, un fattore in parte riconducibile alla ridotta dimensione aziendale del tessuto produttivo umbro (la stessa indagine evidenzia una correlazione inversa tra utilizzo dei canali informali e dimensione aziendale). Di contro a rivolgersi a intermediari specializzati pubblici o privati è solamente il 16,2% delle imprese umbre, un dato pressoché analogo a quello nazionale (16,4%) ma diversamente composto in quanto il minor ricorso a soggetti privati viene compensato da una maggior fiducia delle imprese nei servizi pubblici (8,2%) un dato comune alle altre regioni del centro.

D'altra parte non sono solo i servizi di intermediazione a richiedere un ampliamento. Si ritiene infatti necessario ampliare la rete dei servizi per l'impiego che allo stato attuale, caratterizzato dalla grave crisi, assume una rilevanza ancora più strategica per favorire - offrendo servizi di qualità - l'inserimento occupazionale delle persone in cerca di lavoro la cui numerosità è notevolmente aumentata.

Il Disegno di Legge prevederà, quindi, oltre all'albo dei soggetti autorizzati all'intermediazione, la costituzione dell'albo dei soggetti accreditati all'erogazione dei servizi al lavoro, nel rispetto di quanto stabilito nel D.l.vo 276/2003,

Per accedere a detto albo i soggetti dovranno soddisfare i requisiti che saranno declinati nei regolamenti che saranno approvati, dopo il confronto con le Province e le parti sociali, con apposita DGR. Essi terranno conto di quanto previsto nel Masterplan a proposito dei livelli delle prestazioni e dei relativi standard di servizio necessari per l'erogazione dei servizi per l'impiego. Di fatto si dovrà garantire un servizio di pari qualità rispetto a quanto prestato dai servizi pubblici che potrà essere finanziato con risorse pubbliche a seguito della stipula di apposite convenzioni con amministrazione titolare del servizio.

#### **9.2.4. Definizione del nuovo "Masterplan" regionale**

Il sistema dei servizi per il lavoro e la dimensione territoriale del loro governo hanno un valore centrale per l'attuazione della strategia europea dell'occupazione, in particolare in un momento in cui la crisi economica ha avuto pesanti conseguenze sul piano occupazionale. E' infatti notevolmente aumentato il numero di richiedenti i servizi al lavoro a seguito delle espulsioni dall'occupazione o delle aumentate difficoltà di ricerca di lavoro

incontrate di chi è in cerca di un primo impiego; ad essi si aggiungono i lavoratori occupati in una situazione di utilizzo di ammortizzatori sociali che in funzione dell'integrazione fra politiche attive del lavoro e politiche passive i servizi per l'impiego sono chiamati a soddisfare.

L'incremento dell'utenza richiede quindi l'ampliamento della rete dei servizi offerti e degli attori in grado di offrirli da attuarsi mediante il processo di autorizzazione e di accreditamento di cui al precedente punto.

Da tutto ciò discende l'esigenza di dotarsi, a livello regionale, già entro il 2011, di un nuovo Masterplan dei Servizi per il lavoro che partendo dall'esperienza dell'attuazione delle scelte operate nel precedente Masterplan, approvato con DGR 1706/2002, si configuri come piano di lavoro che individua, anche in assenza di uno standard nazionale di riferimento, le diverse tipologie di servizi, i relativi standard e timing, offerti dal sistema regionale dei servizi per l'impiego, garantendo nel contempo agli utenti servizi di qualità sempre più elevata, omogenei ed esigibili sul territorio, tenuto conto anche del particolare momento vissuto dal mercato del lavoro e delle ridotte disponibilità finanziarie dovute al venir meno delle risorse nazionali che fino al 2008 erano trasferite alle Regioni per finanziare il funzionamento dei Centri per l'impiego.

Il Piano si pone dunque quale supporto indispensabile all'evoluzione ed ottimizzazione dei Servizi per l'impiego, nonché alla loro integrazione con le agenzie di lavoro private.

#### 9.2.5. Sistema informativi del lavoro e Borsa lavoro

L'Umbria, previa adesione formalizzata da parte della Giunta, ha già avviato la sperimentazione della "nuova" borsa lavoro denominata "*Clic Lavoro*" proposta alle Regioni dal Ministero del Lavoro, con la quale si cerca di superare i limiti incontrati dalla Borsa Continua Nazionale del Lavoro fino ad oggi.

Tale servizio, espletata con esito positivo la fase di sperimentazione, consentirà ad ogni persona in ricerca di lavoro di esporre la propria candidatura via web con la possibilità che intermediari, autorizzati ex lege o che saranno autorizzati dalla normativa regionale, potranno supportarla nel trovare una occupazione tra le vacancies inserite dalle imprese e/o dagli intermediari stessi. Allo stesso tempo sarà un valido aiuto alle imprese in cerca di lavoratori per individuare le possibili candidature. Essa sarà direttamente collegata al Sistema informativo dei Servizi per l'Impiego (SIUL) mediante gli appositi servizi regionali di cooperazione applicativa, così che ogni soggetto in cerca di lavoro che si è rivolto agli SPI umbri, se questa è la sua volontà, sarà presente in borsa in forma anonima. Anche il SIUL sarà ulteriormente potenziato in particolare per quanto concerne le funzioni di monitoraggio degli utenti e dei servizi erogati tenuto conto di quanto stabilirà il nuovo Masterplan.

*ClicLavoro* costituirà comunque una fase transitoria. In prospettiva i servizi on line rivolti alle imprese ed ai cittadini della nostra regione non si limiteranno, infatti, alla mera esposizione di vacancies e di curricula. Essi potranno evolvere verso un apposito portale regionale che, oltre a fungere da nodo regionale di borsa lavoro collegato a *ClicLavoro* - con le annesse funzioni di incrocio tra domanda e offerta di lavoro - consentirà ai diversi soggetti appartenenti alla rete regionale dei servizi all'impiego di erogare i servizi di propria competenza. Da tale portale imprese e cittadini potranno accedere ai servizi amministrativi e a quelli avanzati forniti on line dai portali su cui operano i Centri per l'impiego delle due Province o i soggetti accreditati con essi convenzionati, secondo le regole stabilite

dall'apposita normativa. In particolare, per quanto riguarda i servizi amministrativi - qualora ciò risulti realizzabile nell'ambito del "Tavolo del riuso del Sistema Informativo del Lavoro della regione Emilia Romagna" di cui l'Umbria fa parte - sarà previsto il rilascio dell'attestazione dell'avvenuta Dichiarazione di Immediata Disponibilità, evitando quanto più possibile al cittadino, così come all'impresa per altri aspetti, di recarsi fisicamente al CPI. Relativamente ai servizi avanzati, è ipotizzabile l'erogazione di servizi di informazione ed orientamento anche di tipo personalizzato con indicazioni delle competenze possedute - mediante l'utilizzo a strumenti auto valutativi - e su come e dove colmare gli eventuali deficit esistenti verso le qualifiche aspirate, grazie al collegamento con il catalogo dell'offerta formativa.

#### **9.2.6. Rilevazione dei fabbisogni formativi e professionali**

Nell'ambito dell'attuazione dell'Intesa tra Governo, Regioni e parti sociali sulle "Linee guida per la formazione nel 2010" del 17 febbraio 2010, verrà implementato un sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi del contesto produttivo umbro. Ciò avverrà in stretta connessione con lo sviluppo del sistema regionale degli standard professionali, che, in assenza di uno standard nazionale, sarà punto di riferimento per la creazione del modello, con il coinvolgimento attivo dei vari soggetti facenti parte dell'Osservatorio sulla formazione continua, la cui costituzione presso l'Agenzia Umbria Ricerche ha significato il primo passo verso la costruzione di tale sistema e a cui va data la piena operatività.

L'attivazione di un sistema di costante rilevazione dei fabbisogni, che potrà avvenire anche mediante la stipula di specifiche convenzioni con Università ed altri istituti di ricerca pubblici o privati, offrirà un importante punto di riferimento per la programmazione dell'offerta formativa in sinergia con l'indagine Excelsior che da anni viene realizzata dalle camere di Commercio e che di recente è stata potenziata. Il costante aggiornamento di tale sistema da un lato potrà evitare la ridondanza di informazioni, a volte registrata, e dall'altro, avere una certezza delle competenze che le figure richieste dal mercato devono possedere, data dal coinvolgimento del tessuto produttivo ed in particolare delle parti sociali e delle loro emanazioni bilaterali.

#### **9.2.7. Politiche per l'emersione**

La lotta al sommerso, già prevista come obiettivo principale dalla L.R. n. 11/2003, rappresenta una priorità nazionale e regionale di forte impatto economico e sociale, resa assai complessa dalla ridotta conoscenza del fenomeno. Il supporto informativo riguardo la sua dimensione e le sue diramazioni territoriali e settoriali risulta carente e spesso datato. Promuoverne la conoscenza mediante analisi e studi specifici che siano in grado di produrre indicatori sulla possibile presenza del fenomeno, può rappresentare un utile strumento a supporto delle autorità competenti, in materia di ispezione nonché della Regione qualora si attivino misure volte all'emersione.

#### **9.2.8. Studi, analisi e monitoraggio del mercato del lavoro**

Particolare attenzione verrà posta all'analisi del mercato del lavoro al fine di identificare i possibili scenari evolutivi dell'occupazione e della disoccupazione regionale ed individuare i target che incontrano le maggiori difficoltà, tenuto conto dell'attuale crisi vissuta.

In tale ambito proseguiranno le attività svolte dall'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro che si sostanzierà in monitoraggi e produzione di tavole statistiche e di note informative oltre che mediante la consueta produzione editoriale.

Per particolari aspetti, è altresì prevista la possibilità di attivare convenzioni con Università ed altri istituti di ricerca pubblici o privati.

### **9.2.9. Apprendistato**

Sarà realizzata una indagine quali-quantitativa sulla formazione degli apprendisti a seguito dei nuovi avvisi provinciali emanati alla luce delle innovazioni apportate alla normativa regionale e l'evolversi del ricorso a questa tipologia di contratto da parte del sistema produttivo regionale. In particolare si provvederà ad implementare un sistema di monitoraggio quali-quantitativo sul fenomeno, proseguendo inoltre il lavoro di raccolta ed analisi dei dati quali-quantitativi sull'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato per seguirne ulteriormente l'evoluzione nel tempo. Si provvederà anche a raccogliere ed analizzare ulteriori problematiche nella gestione del rapporto dell'apprendistato, sia nell'ambito del sistema di controllo sia esaminando il punto di vista dei lavoratori. Attenzione verrà dedicata alla sensibilizzazione ed il dibattito sulla tematica, attraverso attività di animazione sul territorio, anche alla luce di un approfondimento sulla regolamentazione di istituti analoghi in Europa.

Inoltre, a seguito dell'approfondimento in corso a livello nazionale sull'intero istituto, potrà essere necessario implementare e regolamentare l'apprendistato in diritto dovere e il cosiddetto "alto apprendistato" dando attuazione agli articoli 48 e 50 del Dlgs 276/2003, fermo restando che non viene meno la priorità di consolidare tutti gli strumenti per evitare i drop out.

## **9.3. Gli interventi specifici**

Nel triennio 2011-2013 si propone una prospettazione degli interventi specifici classificata secondo le priorità dell'Agenda 2020: crescita intelligente, inclusiva e sostenibile.

### **9.3.1. Crescita intelligente**

#### **9.3.1.1. Interventi volti a favorire l'inserimento occupazionale, la crescita del capitale umano e il riposizionamento dell'economia regionale**

L'insieme degli interventi che verranno attivati nel triennio di riferimento sarà volto principalmente alla creazione delle figure professionali richieste dal contesto economico e sociale regionale in rapida evoluzione e al loro inserimento lavorativo, in forma autonoma o alle dipendenze, con particolare riguardo alle attività connesse alla green economy e alla chimica sostenibile, alla filiera turismo-ambiente-cultura e ad altri settori di particolare interesse per l'economia umbra quali ad esempio la meccatronica e l'artigianato artistico.

Sarà fondamentale il rafforzamento degli interventi di orientamento, con particolare riguardo ad iniziative atte ad indirizzare i giovani verso i percorsi tecnico scientifici e/o che mostrano una probabilità di occupazione superiore alla media e su cui le politiche di sviluppo economico concentrano la loro attenzione.

Propedeutico all'erogazione degli interventi volti ad accrescere la spendibilità sul mercato del lavoro dei giovani in cerca di primo impiego e dei lavoratori espulsi dall'occupazione è il rendere consapevoli i lavoratori stessi delle proprie competenze anche mediante un riconoscimento certificato delle stesse, anche se acquisite in maniera non formale o informale. Ciò per favorire da un lato il completamento dei percorsi formativi verso una qualifica, dall'altro per promuovere, qualora se ne evidenzi l'esigenza percorsi finalizzati all'autoimpiego ovvero alla creazione d'impresa.

Lo sviluppo di figure professionali richieste dai settori strategici dell'economia umbra verrà favorito anche mediante l'attivazione di percorsi formativi integrati orientati a promuovere/agevolare l'inserimento lavorativo, composti di una parte teorica in aula e di una esperienza lavorativa accompagnata dall'erogazione di una borsa lavoro e da un incentivo all'eventuale assunzione. Tali percorsi saranno dedicati a target diversi in relazione al livello di scolarità e alla finalità che si intende perseguire.

Agli stessi target saranno dedicati anche interventi formativi e di orientamento finalizzati all'acquisizione di competenze, ed alla valutazione delle opportunità connesse alla creazione d'impresa ed all'autoimpiego.

Si prevede l'attivazione, inoltre, di tirocini di formazione ed orientamento e di altre esperienze lavorative (work experiences) remunerate rivolte a soggetti con un livello di istruzione medio basso ovvero a soggetti ad elevato livello di istruzione. Per questi ultimi si prevede altresì il finanziamento di progetti di ricerca. Al fine di accrescere il capitale umano e la competitività del contesto produttivo regionale verrà sostenuta la mobilità dei ricercatori e dei tecnici al fine di acquisire la conoscenza di buone prassi e know-how da realtà esterne al territorio nazionale.

Sarà inoltre prevista l'assegnazione di voucher formativi individuali a favore di disoccupati/inoccupati al fine di favorire l'accrescimento delle loro competenze e incrementare così le loro possibilità di inserimento nel mondo del lavoro.

Verranno anche attivati percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) o altre attività formative integrate che prevedano il riconoscimento finale di una qualifica e work experience rivolte a diplomati remunerate.

In generale, nelle tipologie di interventi indicati al termine dei percorsi programmati viene previsto l'incentivo all'assunzione a favore delle strutture che assumono o in alternativa un aiuto all'avvio di una attività d'impresa o di lavoro autonomo.

Saranno altresì valutate tutte le opportune integrazioni e complementarietà tra gli strumenti finalizzati alla creazione d'impresa, previsti dal piano triennale di cui alla legge 25/2008, e strumenti ed interventi, caratterizzati da snellezza e flessibilità per l'acquisizione di competenze che devono rappresentare la premessa necessaria all'avvio consapevole di un'attività in proprio.

### ***9.3.1.2 Interventi volti allo sviluppo delle risorse umane nelle imprese***

Al fine di accrescere la competitività del sistema produttivo regionale verranno promossi interventi volti allo sviluppo delle risorse umane con particolare riguardo nell'ambito di reti di imprese e di singole imprese innovative o di reti di esse. L'obiettivo verrà perseguito, inoltre, attraverso l'attivazione di percorsi formativi, orientati in particolare alla ricerca, volti a migliorare la qualità del lavoro e dei luoghi di lavoro, finalizzati alla formazione di figure professionali specialistiche che riscontrano le esigenze del sistema produttivo in relazione all'evolversi degli scenari economici dell'intero sistema globalizzato.

Per la realizzazione degli interventi, si prevede di ricercare tutte le possibili forme di coordinamento e coerenza con i fondi interprofessionali, soprattutto a seguito della sottoscrizione con gli stessi dell'Accordo in data 25.06.2009.

E' strategico in tale ambito il sostegno alla ricerca e all'innovazione da attuarsi tramite la promozione di reti tra Università, centri di ricerca, mondo produttivo ed istituzionale, al fine di potenziare il legame permanente e virtuoso, in continuità con quanto già avviato, per favorire il trasferimento degli esiti della ricerca al sistema imprenditoriale, al fine di incrementarne la competitività con conseguente aumento delle opportunità occupazionali.

Si prevede l'attivazione di assegni di ricerca per la realizzazione di progetti di ricerca presso le imprese, le università ed i centri di ricerca, finalizzati al trasferimento tecnologico al sistema imprenditoriale.

Anche in tale ambito verrà sostenuta la mobilità dei lavoratori al fine di acquisire buone prassi e know how finalizzate al loro trasferimento nel contesto produttivo regionale presso centri di ricerca, parchi scientifici, università anche esterne al territorio nazionale.

Inoltre alla luce delle recenti innovazioni apportate alla normativa regionale in merito all'apprendistato, ed in attesa dell'approfondimento in corso a livello nazionale sull'intero istituto, verrà dato corso agli interventi formativi dedicati agli apprendisti secondo le nuove modalità che dovrebbero evitare le problematiche emerse con l'impostazione precedente quali le difficoltà alla partecipazione e il frequente abbandono. Nell'ambito dell'istituto è ipotizzabile una sperimentazione che metta in sinergia i fondi nazionali destinati alla formazione degli apprendisti e i Fondi Interprofessionali.

Al fine di accrescere ulteriormente la competitività del sistema produttivo regionale verrà posta attenzione anche alla formazione e all'aggiornamento degli imprenditori. In tal senso occorrerà mettere in atto un insieme di politiche e interventi che sostengano gli imprenditori, i manager e i quadri, in particolare qualora si manifesti a seguito della crisi la necessità di operare una ristrutturazione o riconversione aziendale.

#### *9.3.1.3. Interventi volti a favorire la crescita della partecipazione attiva delle donne ed il loro inserimento lavorativo*

In tutte le misure specifiche su indicate al fine di favorire l'occupazione femminile verrà prevista una riserva trasversale in favore delle donne.

In particolare ad esse saranno rivolte le politiche di conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di non lavoro per favorire la loro partecipazione attiva al mercato del lavoro e la loro occupazione. A tal fine saranno altresì potenziati i servizi di cura alla persona contribuendo a non rendere obbligata la scelta del part time o la rinuncia al lavoro.

Per favorire la conciliazione saranno sperimentate delle misure di sostegno al reddito integrative della retribuzione e dei relativi emolumenti nelle situazioni di sospensione o di riduzione della prestazione lavorativa per far fronte al carico di cura familiare, rivolte a lavoratrici appartenenti a famiglie con redditi particolarmente contenuti.

Verrà, inoltre, incentivata la trasformazione di rapporti di lavoro full time in part-time qualora sia espressamente richiesto dal lavoratore o dalla lavoratrice mediante l'erogazione di incentivi all'assunzione a tempo indeterminato, sia part time che full time, effettuata dal datore di lavoro per compensare la diminuzione del monte ore conseguente la trasformazione sopra detta.

La lotta alla disparità di genere e l'incremento dell'occupazione femminile potrà essere perseguita anche mediante incentivi all'assunzione rivolti alle imprese operanti in settori in cui la presenza femminile è fortemente limitata, erogati al termine di percorsi formativi.

Infine, interventi specifici saranno rivolti al target femminile altamente scolarizzato, al fine di perseguire la valorizzazione del capitale umano e l'inserimento lavorativo mediante il finanziamento a loro favore di strumenti quali gli assegni di ricerca.

### **9.3.2. Crescita inclusiva**

#### *9.3.2.1. Interventi in favore dell'inserimento lavorativo dei disabili*

In attuazione di quanto previsto dalla L. 247/07, d'intesa con le Province titolari dell'attuazione dei servizi previsti dalla L.68/99, verranno erogati sulla base del nuovo sistema gli incentivi all'occupazione finanziati dal fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili.

Inoltre, si prevede l'adozione di apposite decisioni in merito alla possibilità di riallocare nella disponibilità del fondo regionale - di cui alla LR 18/2000 e smi - le eventuali risorse residue già destinate ad integrazione del fondo nazionale per la defiscalizzazione degli oneri contributivi a favore delle aziende che hanno assunto persone con gravi disabilità ai sensi della L.68/99. Tali risorse potrebbero essere destinate all'ampliamento della tipologia di assunzioni incentivate, rispetto a quanto previsto dal quadro nazionale, e all'attuazione di un bando per finanziare l'adeguamento delle postazioni di lavoro di soggetti portatori di gravi disabilità.

#### *9.3.2.2. Interventi specifici volti a contrastare l'elevato livello di precarietà*

Il perdurare di un elevato livello di precarietà nell'occupazione regionale rende necessario reiterare l'erogazione di incentivi alla stabilizzazione di rapporti di lavoro precario in contratti di lavoro a tempo indeterminato. La scelta di questa misura, già attuata, scaturisce dall'elevato numero di richieste pervenute nelle precedenti edizioni e dal limitato successo avuto, invece, rispetto a iniziative similari rivolte a specifici target di difficile individuazione. La misura potrebbe essere riproposta prevedendo eventualmente riserve/premialità per quei settori dove maggiore è il fenomeno del precariato oppure riservare l'incentivo alle sole stabilizzazioni full time. Anche in quest'ambito verrà prevista una riserva a favore delle donne.

Inoltre al fine di favorire il mantenimento dell'occupazione in forma autonoma dei collaboratori a progetto e degli associati in partecipazione si prevede l'attivazione di una misura già sperimentata nelle Linee Transitorie con ottimi risultati e che consta nel finanziamento di progetti da loro presentati per interventi formativi individuali e per l'acquisto di tecnologie e sussidi didattici.

Si prevede inoltre l'assegnazione di voucher formativi individuali a favore di lavoratori precari al fine di favorirne la riqualificazione professionale e rafforzare così la loro forza contrattuale nel mercato del lavoro.

#### *9.3.2.3. Interventi specifici rivolti ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali*

L'Accordo Stato, Regioni e Province Autonome del 12.02.2009 ha validità per gli anni 2009-2010. La recente approvazione della legge di stabilità ha di fatto esteso la validità

dello stesso anche per l'anno 2011. A riguardo è stato da prima siglato l'accordo in conferenza Stato Regioni il 16.12.2010 che prorogava il sistema fino a giugno 2011. Nella Conferenza dei Presidenti del 24 marzo 2010 è stato deciso di esprimere parere favorevole al federalismo regionale a fronte della disponibilità manifestata dal Governo di garantire 425 M.euro a favore del trasporto pubblico locale ed accogliendo, altresì, la richiesta del Governo di estendere il sistema degli ammortizzatori in deroga al biennio 2011 - 2012 rimodulando la partecipazione regionale al cofinanziamento della cassa integrazione in deroga, portando al 40% l'incidenza della contribuzione a carico delle Regioni, fermo restando, il montante massimo stabilito nell'accordo del febbraio 2009. Da ciò deriva che l'utilizzo degli ammortizzatori in deroga, in combinazione con gli interventi di politica attiva, proseguirà anche in tale annualità secondo le regole stabilito dal tavolo regionale di concertazione.

Continuerà, quindi, l'erogazione a favore dei percettori di ammortizzatori in deroga delle misure di politica attiva, come previsto dallo specifico "Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e Province autonome del 12.02.2009" da parte dei Centri per l'impiego e dei Soggetti risultati aggiudicatari dell'apposito bando.

La Regione, inoltre, si attiverà per rafforzare il coinvolgimento nel sistema degli ammortizzatori in deroga dei Fondi Interprofessionali e degli Enti bilaterali a fronte anche di un impegno assunto dal Governo a predisporre un'ipotesi di accordo quadro con le Parti sociali nella materia per partecipare al finanziamento delle politiche attive e passive degli ammortizzatori sociali in deroga.

Inoltre, per attivare interventi a favore dei lavoratori in CIGS (qualificazione/riqualificazione degli stessi in base ai fabbisogni delle imprese, così come previsto anche dalle "Linee guida per la formazione per il 2010" e dall'Accordo siglato a livello regionale nel 2009) si prevede la ricerca di tutte le possibili forme di coordinamento e coerenza con i fondi interprofessionali, anche a seguito dell'Accordo Regionale sottoscritto in data 25.06.2009.

Verranno anche attivati interventi inerenti la prestazione di attività presso enti pubblici da parte di cassaintegrati sospesi a 0 ore per periodi di tempo sufficientemente lunghi o lavoratori in mobilità indennizzata, con il riconoscimento al lavoratore di una borsa eccedente il sostegno al reddito ricevuto dall'INPS.

Sarà anche incentivato il ricorso ai contratti di solidarietà quale ulteriore elemento di scelta possibile fra gli strumenti finalizzati alla conservazione e alla salvaguardia del posto di lavoro e delle competenze (contratti di solidarietà difensivi), ovvero per l'ampliamento dell'organico delle imprese (contratti di solidarietà espansivi).

Verranno poi sperimentati dei percorsi di politica attiva atti ad accrescere le competenze e la spendibilità nel mercato del lavoro dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali appartenenti a target non rientranti nell'accordo del 12 febbraio 2009. In particolare verrà data priorità ai soggetti percettori di indennità di mobilità ai sensi della L 223/91 o di disoccupazione ordinaria che hanno iniziato percorsi formativi da percettori di ammortizzatori in deroga senza concluderli a seguito del licenziamento.

#### *9.3.2.4. Interventi per favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti con più di 45 anni*

Il tasso di disoccupazione della popolazione anziana in Umbria rappresenta un elemento critico del nostro mercato del lavoro. Tale target, caratterizzato da estrema debolezza, continua a rappresentare uno dei principali cui destinare interventi specifici finalizzati

all'inserimento lavorativo, al fine di evitarne l'esclusione sociale, la marginalità e la devianza.

#### 9.3.2.5. *DROP OUT 16-18 anni*

Una criticità caratterizzante in maniera significativa il mercato del lavoro umbro concerne la devianza giovanile e l'esigenza del recupero dei drop out finalizzato all'inserimento lavorativo.

Anche per i soggetti più giovani ancora impegnati in percorsi scolastici o fuoriusciti dagli stessi si prevedono percorsi di istruzione e formazione integrati ed interventi volti al potenziamento del canale dell'istruzione di secondo grado, con esperienze di alternanza scuola lavoro, in particolare per gli istituti tecnici e professionali.

Saranno altresì previsti a favore dei giovani in obbligo di istruzione interventi formativi non curriculare finalizzati all'ottenimento di una qualifica oppure interventi formativi e non formativi di sostegno alla transizione scuola-lavoro, che siano in grado di accrescere le loro competenze e di aumentare le probabilità di accesso al mercato del lavoro, in coerenza con quanto detto al paragrafo 9.2.8.

#### 9.3.2.6. *I migranti*

Tenuto conto delle difficoltà occupazionali sofferte dalla componente straniera derivate in particolare dalla crisi economica in atto si potrebbe ritenere opportuno prevedere una riserva trasversale sulle diverse tipologie di intervento nonché l'attivazione di interventi finalizzati alla loro piena partecipazione alla vita sociale, che prevedono in particolare la formazione di base o specialistica integrata atta a trasmettere competenze relative a figure richieste dal mercato del lavoro.

### 9.3.3 Crescita sostenibile

#### 9.3.3.1. *Interventi volti a sostenere l'occupazione nei settori della green economy*

L'insieme degli interventi che verranno attivati nel triennio di riferimento sarà volto principalmente alla creazione delle figure professionali richieste dal contesto economico e sociale regionale in rapida evoluzione e al loro inserimento lavorativo nei settori chiave dell'economia umbra, con particolare riguardo alle attività connesse alla green economy, alla chimica sostenibile e alla filiera turismo-ambiente-cultura.

In coerenza con gli assi strategici del piano triennale di cui alla legge regionale 25/2008 una particolare attenzione sarà dedicata in questo settore alla formazione e qualificazione delle risorse umane oltre che alla formazione di soggetti interessati alla creazione d'impresa innovative ed alle attività di lavoro autonomo e di servizi che possono contribuire ad integrare il percorso di sviluppo delle imprese in tali settori.

#### **9.4. Programmi Interregionali e Transnazionali**

Un profilo fondamentale delle politiche dei prossimi anni è costituito dall'obiettivo della massima partecipazione all'attuazione di programmi europei e nazionali.

Ciò è indispensabile e comunque opportuno al fine di ampliare le risorse non solo finanziarie a disposizione delle politiche regionali.

Tale orientamento è anche fondamentale per perseguire l'obiettivo dell'inserimento dell'Umbria, ed in particolare delle sue "risorse umane", le persone dell'Umbria, nell'ambito di reti europee ed italiane in cui sviluppare esperienze, collaborazioni e innovazioni.

Dal punto di vista europeo va sviluppata soprattutto la partecipazione a programmi relativi alla ricerca, l'innovazione, l'alta formazione e la creatività in generale.

Vanno dunque ampliate le reti di collaborazione esistenti ed attivati, via via, un numero maggiore di progetti che facilitino lo scambio di esperienze e la mobilità dei ricercatori, manager, quadri e lavoratori.

Alcune possibilità sono date dal VII° Programma Quadro per la ricerca, oltre ad altri programmi comunitari.

Su un piano nazionale i principali programmi disponibili vengono di seguito riepilogati:

- Programma AR.CO (Artigianato e Commercio);
- Programma FEG Umbria-Marche;
- Programma Welfare to Work.

Rispetto a tali programmi nazionali, meglio descritti al paragrafo 5.4 del presente Piano, la Regione persegue l'obiettivo del loro massimo utilizzo e della massima intercettazione di risorse aggiuntive al fine di realizzare interventi di politica attiva su target da essi individuati.

Inoltre, sarà di prossima pubblicazione il Bando di Gara per l'affidamento del servizio di riorganizzazione dei processi lavorativi e di ottimizzazione delle risorse degli Uffici Giudiziari della Regione Umbria (Procura della Repubblica di Perugia, Corte d'Appello di Perugia, Tribunale di Orvieto, Procura della Repubblica di Orvieto, Giudice di Pace di Orvieto e Giudice di Pace di Città della Pieve) in riferimento alla D.G.R. n. 166 del 08.02.2010 con la quale la Regione Umbria ha approvato il Progetto interregionale/transnazionale "Diffusione di best-practices presso gli Uffici Giudiziari italiani" ed ha aderito al relativo protocollo di intesa stanziando risorse per complessivi € 600.000,00 a valere sull'Asse V Transnazionalità e Interregionalità del POR-Umbria FSE 2007-2013 Ob.2.

#### **9.5. Lo scenario finanziario per il triennio 2011 – 2013**

La prospettiva finanziaria per il triennio 2011-2013 include la disponibilità di risorse comunitarie, nazionali e regionali.

La tabella che segue riporta, in termini indicativi, la disponibilità delle risorse a valere sul POR FSE 2007-2013 per gli anni 2011, 2012 e 2013.

<b>POR UMBRIA FSE 2007-2013 OB. 2 COMPETITIVITA' REGIONALE ED OCCUPAZIONE</b>				
<b>TRIENNIO 2011-2013</b>				
<b>RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>ANNUALITA'</b>			
<b>ASSI</b>	<b>2011*</b>	<b>2012**</b>	<b>2013**</b>	<b>TOTALE</b>
<b>ADATTABILITA'</b>	<b>5.687.860,64</b>	<b>0,00</b>	<b>6.035.509,31</b>	<b>12.623.369,95</b>
<b>OCCUPABILITA'</b>	<b>3.910.206,57</b>	<b>3.379.446,74</b>	<b>11.479.748,93</b>	<b>18.769.402,24</b>
<b>INCLUSIONE SOCIALE</b>	<b>194.263,00</b>	<b>5.775.416,22</b>	<b>5.890.923,90</b>	<b>11.860.603,12</b>
<b>CAPITALE UMANO</b>	<b>10.516,31</b>	<b>19.375.981,48</b>	<b>8.627.990,20</b>	<b>28.014.487,99</b>
<b>TRANSNAZIONALITA' ED INTERREGIONALITA'</b>	<b>1.571.413,52</b>	<b>4.356.085,98</b>	<b>1.510.493,01</b>	<b>7.437.992,51</b>
<b>TOTALE</b>	<b>11.374.260,04</b>	<b>32.886.930,42</b>	<b>33.544.665,35</b>	<b>77.805.855,81</b>

\* Le risorse relative all'annualità 2011 sono solo di competenza regionale quale quota residua rispetto all'assegnazione disposta con D.G.R. n. 1946/2009, modificata ed integrata con D.G.R. n. 186/2010.

\*\* Le risorse relative alle annualità 2012 e 2013 sono quelle da programmare e da ripartire tra Regione Umbria e organismi intermedi con successivi atti di indirizzo.

La Regione Umbria dispone, altresì, di riparti di fondi nazionali a valere sulla Legge 19 luglio 1993, n. 236 "Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione" e Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Relativamente alla Legge n. 236/1993, ad oggi, sono stati disposti i riparti delle risorse fra le Regioni fino all'annualità 2010; il Decreto 18 novembre 2009, n. 320/V/2009 ha ripartito fra le regioni le annualità 2008 e 2009 assegnando alla Regione Umbria la quota di Euro 2.230.729,00; con decreto in corso di approvazione viene assegnata alla Regione Umbria, relativamente all'annualità 2010, l'importo di Euro 1.870.079,71; pertanto, restano da ripartire le annualità 2011, 2012 e 2013. La quota annua che si prevede venga assegnata alla Regione Umbria per le annualità future è pari ad Euro 1.000.000,00 quale media annua calcolata in base agli stanziamenti degli anni passati (dal 2002 al 2009).

<b>LEGGE 236/1993*</b>				
<b>STIMA DELLE QUOTE ANNUE CHE SI PREVEDE VENGANO ASSEGNAME ALLA REGIONE UMBRIA CON DECRETI DIRETTORIALI DEL MINISTERO DEL LAVORO</b>				
<b>ANNUALITA'</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>TOTALE</b>
<b>IMPORTO</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>3.000.000,00</b>

Relativamente alla Legge n. 53/2000, ad oggi, con appositi Decreti Direttoriali sono stati disposti i riparti delle risorse fra le Regioni fino all'annualità 2008; con D.I. del 9 luglio 2010 è stata assegnata alla Regione Umbria, per le annualità 2007 e 2008, l'importo di Euro 493.820,00. Pertanto, restano da ripartire le annualità 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013. La quota annua che si prevede venga assegnata alla Regione Umbria è pari a Euro 230.000,00 corrispondente alla media annua calcolata in base agli stanziamenti degli anni passati (dal 2000 al 2006).

<b>LEGGE 53/2000*</b>				
<b>STIMA DELLE QUOTE ANNUE CHE SI PREVEDE VENGANO ASSEGNAME ALLA REGIONE UMBRIA CON DECRETI DIRETTORIALI</b>				
<b>ANNUALITA'</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>TOTALE</b>
<b>IMPORTO</b>	230.000,00	230.000,00	230.000,00	<b>690.000,00</b>

Con riguardo alla Legge 17/5/1999 n. 144 e s.m.i., ad oggi sono stati disposti i riparti delle risorse fra le Regioni fino alla annualità 2010. Relativamente a tale annualità è stata assegnata alla Regione Umbria la quota di € 2.262.223,00. Essa è considerevolmente maggiore rispetto a quelle attribuite negli anni precedenti poiché comprende una quota, pari al 20% (€452.444,60), che deve essere destinata all'attuazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere (art. 48 del Decreto Legislativo 276/2003) e all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma (art.50 del Decreto Legislativo 276/2003). Attualmente, a livello nazionale, è in corso una riflessione volta a definire nuovi parametri attraverso i quali effettuare la ripartizione alle Regioni delle risorse nazionali.

La recente normativa di cui la Regione Umbria si è dotata in materia di apprendistato (L.R. 30/05/2007, n.18; Regolamenti Regionali del 18/09/2008 e del 27/01/2010), dovrebbe consentire di ottenere, relativamente all'aspetto formativo - in termini di qualità e quantità - risultati decisamente migliori a quelli degli anni precedenti. Atteso tuttavia il tempo relativamente breve trascorso da quando il nuovo sistema è in vigore, essi non sono ancora quantificabili.

Dalle considerazioni sopra esposte, appare congruo ritenere che le quote annuali che verranno assegnate alla nostra Regione siano in linea con quelle delle annualità precedenti.

<b>LEGGE 144/99</b>				
<b>APPRENDISTATO</b>				
<b>STIMA DELLE QUOTE ANNUE CHE SI PREVEDE VENGANO ASSEGNAME ALLA REGIONE UMBRIA CON DECRETI DIRETTORIALI DEL MINISTERO DEL LAVORO</b>				
<b>ANNUALITA'</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>TOTALE</b>
<b>IMPORTO</b>	1.750.000,00	1.750.000,00	1.750.000,00	<b>5.250.000,00</b>

La L. n. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" prevede, rispettivamente, agli artt. 13 e 14, l'istituzione di un Fondo nazionale e di un Fondo regionale destinati ad erogare benefici ai datori di lavoro che occupino lavoratori disabili.

Per quanto riguarda il Fondo nazionale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla base di parametri definiti, assegna annualmente le risorse alle singole Regioni.

La recente modifica legislativa (L. n. 247/2007) ha introdotto significative differenze in merito alla tipologia dei benefici da erogare, determinando, di fatto, due diverse fattispecie:

- La prima, relativa al periodo precedente la riforma, prevedeva la concessione in favore dei datori di lavoro della *fiscalizzazione degli oneri sociali* per un periodo massimo di otto anni. Poiché la norma è stata novellata nel dicembre 2007, tale regime sarà in vigore fino al 2015.

- La seconda, derivante dalla norma così come modificata, dispone la *concessione di incentivi economici diretti* ai datori di lavoro che dal 2008 assumono disabili.

Per quanto riguarda la disciplina della *fiscalizzazione degli oneri sociali*, non sono previste, ovviamente, nuove assegnazioni di risorse e per il regime transitorio fino al 2015 si opererà con quelle già stanziate dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali negli anni precedenti.

In merito alla *concessione di incentivi economici diretti* le ultime assegnazioni relative al biennio 2008 e 2009 ammontano a € 781.371,95 (Decreto direttoriale 6 agosto 2010); è pertanto ragionevole, sulla stima di tale cifra, immaginare un'attribuzione economica media costante nel prossimo triennio.

<b>LEGGE 68/99</b>				
<b>FONDO NAZIONALE PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (ART. 13)</b>				
<b>STIMA DELLE QUOTE ANNUE CHE SI PREVEDE VENGANO ASSEGNAME ALLA REGIONE UMBRIA CON DECRETI DIRETTORIALI DEL MINISTERO DEL LAVORO</b>				
<b>ANNUALITA'</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>TOTALE</b>
<b>IMPORTO</b>	<b>390.000,00</b>	<b>390.000,00</b>	<b>390.000,00</b>	<b>1.170.000,00</b>

Il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, istituito con L.R. n. 18/2000, è alimentato dagli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative, dai contributi esonerativi versati dai datori di lavoro nonché dal contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Tenuto conto che l'importo del Fondo si è costituito nell'arco di un decennio, si stima che per il triennio 2011-2013 gli incrementi siano costanti e in linea con quanto avvenuto in precedenza.

<b>LEGGE 68/99 (art. 14) L.R. 18/00</b>				
<b>FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI</b>				
<b>STIMA DELLE QUOTE ANNUE CHE SI PREVEDE VENGANO NELLA DISPONIBILITA' DELLA REGIONE UMBRIA</b>				
<b>ANNUALITA'</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>TOTALE</b>
<b>IMPORTO</b>	<b>90.000,00</b>	<b>90.000,00</b>	<b>90.000,00</b>	<b>270.000,00</b>

Sul Programma a titolarità ministeriale Welfare to Work, la Regione ha deliberato la sua adesione e predisposto il relativo Piano con DGR n. 50 del 18/01/2010 e n. 642 del 24/03/2010. Il Ministero del Lavoro ha assegnato alla Regione Umbria, per la realizzazione dell'azione in parola, delle prime quote pari ad € 1.000.000, riservandosi l'integrazione di ulteriori risorse destinate alle medesime finalità fino ad un massimo di € 5.481.500,00. La conclusione del Programma è prevista per il 31 dicembre 2011, e in data 15 dicembre 2010 è stato pubblicato il relativo Avviso pubblico, approvato con DGR n. 1706/2010.

<b>PROGRAMMA</b>				
<b>WELFARE TO WORK</b>				
<b>Azione di Sistema a titolarità ministeriale</b>				
<b>ANNUALITA'</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>TOTALE</b>
<b>IMPORTO</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>1.000.000,00</b>

Le risorse del fondo regionale per le politiche del lavoro e quelle del fondo nazionale per l'occupazione da destinare alle politiche attive costituiscono un prezioso serbatoio da utilizzare per il finanziamento di interventi anche a carattere sperimentale che comportano spese non ammissibili per il Fondo Sociale Europeo. Esse possono essere anche una importante alternativa al fondo sociale europeo (al pari delle risorse derivanti dalla L. 236/93) nella gestione della cassa integrazione in deroga per cofinanziare, liberando risorse del fondo sociale, l'ammortizzatore di quei lavoratori per i quali non è stato possibile – date le caratteristiche delle sospensioni – attivare misure di politica attiva per i quali la misura attivata non ha potuto coprire la percentuale prevista dall'accordo stato regioni.

<b>FONDO REGIONALE E NAZIONALE PER L'OCCUPAZIONE DA DESTINARE A POLITICHE ATTIVE</b>				
<b>(L.R. 11/2003 – L.R. 9/2005 e FONDI MINISTERIALI DERIVANTI DALLA STABILIZZAZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI DEL BACINO UMBRO)</b>				
<b>Quota iscritta in Bilancio di Direzione 2011 (competenza e reiscrizione)</b>				
<b>ANNUALITA'</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>TOTALE</b>
<b>IMPORTO</b>	<b>7.316.857,38</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>7.316.857,38</b>

#### **9.6. Conclusioni**

Il triennio 2011-2013 secondo tutte le previsioni economiche sarà caratterizzato da pesanti strascichi in termini di livelli di occupazione anche qualora i processi di ripresa siano ravvicinati e significativi.

In questo momento non c'è alcuna previsione certa in tal senso.

Ne deriva che occorre prendere in considerazione per i prossimi anni uno scenario in cui le possibilità concrete di perseguire gli obiettivi di Europa 2020 in termini di occupazione saranno alquanto ristrette.

Si dovrebbe immaginare un particolare dinamismo umbro che sia allo stesso tempo caratterizzato da alta produttività (nuovi settori economici) e significativo allargamento della base produttiva.

Il presente documento di programmazione triennale prova a fare la sua parte in questo auspicabile scenario.

Questo ruolo potrà essere svolto all'interno dei vincoli finanziari ed operativi noti; in particolare non è immaginabile un ampliamento delle risorse pubbliche disponibili a meno di un qualche corrispondente Piano Nazionale del Lavoro.

Allo stesso tempo le possibilità di un Piano del lavoro sono strettamente connesse alla consistenza ed alle caratteristiche dei programmi di politica industriale.

Anche in questo caso il ruolo specifico delle politiche esclusivamente regionali risulta limitato anche se significativo.

Accanto all'entità della spesa pubblica coinvolgibile le politiche del lavoro così come quelle industriali possono essere più o meno favorevolmente rafforzate da riforme ordinamentali o fiscali.

Particolarmente importante sarebbe una nuova stagione riformista che sposti il carico fiscale dal lavoro alla rendita, ad esempio.

Così come una riforma del mercato del lavoro e della contrattazione sindacale possono favorire o meno sia una stabilizzazione dei rapporti di lavoro riducendo il precariato sia una maggiore produttività in termini di innovazione anziché di contenimento salariale.

Il presente Documento è costruito sulla tenuta degli obiettivi di crescita di medio periodo e sulla stretta corrispondenza alle finalità delineate da Europa 2020.

In particolare vuol contribuire dal lato della valorizzazione del capitale umano a costruire le basi per un'Umbria più competitiva e capace di innovazioni a tutto campo (crescita intelligente).

Allo stesso tempo si fa carico, nel limite delle risorse finanziarie disponibili, delle principali difficoltà e autentici drammi sociali che le persone facenti parte delle fasce deboli del mercato del lavoro incontrano con maggiore frequenza dopo l'esplodere della grande crisi (crescita inclusiva e mitigare gli effetti della crisi).

Per certi aspetti il Piano e le azioni delineate per i prossimi tre anni, infine, possono dare un contributo al radicamento in Umbria di una cultura e di un insieme di attività della nuova Green Economy (crescita sostenibile).

Nel documento vengono individuati gli specifici indirizzi e le principali azioni coerenti con gli obiettivi delineati.

Essi tengono conto del rapporto con le strategie e i programmi europei, nonché dei programmi nazionali che ad oggi è possibile intravedere.

Parte essenziale di tali strategie è la qualità del sistema regionale di istruzione, formazione e lavoro.

In tal senso sono previste le misure di innalzamento della qualità dell'offerta formativa soprattutto in direzione delle discipline tecnico scientifiche.

Processo di accreditamento di qualità per tutti i centri e agenzie di erogazione di servizi formativi e non.

Processi di infrastrutturazione delle competenze, delle professioni e dei crediti formativi.

Gli obiettivi sono ambiziosi; le esperienze più recenti e i progressi compiuti sono una buona base di partenza.

Occorre che ai programmi più ambiziosi e alle prassi di politica attiva del lavoro più esigenti faccia da sfondo una cultura del partenariato sempre più consapevole della necessità di cimentarsi con innovazioni che vadano oltre i confini delle esperienze compiute.

Occorre che in ogni campo si faccia largo una capacità di affrontare con ottiche nuove scenari fino a ieri imprevisti.

L'Umbria può farcela a condizione che la piena occupazione di qualità divenga l'obiettivo unificante di tutte le forze economiche e sociali all'interno di politiche per la crescita e politiche attive del lavoro che stimolino una diffusa capacità di iniziativa e di innovazione.

Nelle fasi di crisi il peso delle politiche difensive è ovviamente rilevantissimo.

Tuttavia proprio l'entità e le caratteristiche di questa crisi inducono, senza indugio, ad aggredire i problemi che strutturalmente limitano in maniera inaccettabile la partecipazione al mercato del lavoro soprattutto da parte di giovani e donne e di persone che hanno perso o rischiano di perdere un'occupazione a causa dello spiazzamento delle attività presso cui sono impiegati senza avere le necessarie competenze per tentare altre strade.

Ne deriva che risulta sempre di più prioritario un sistema o almeno una serie di misure coordinate anche con i Fondi Interprofessionali per favorire un riposizionamento professionale delle persone attraverso politiche attive non solo formative di nuova generazione.

Dunque grande attenzione ai contenuti che possono aiutare questo processo di crescita collettivo in un quadro finanziario che spinge ad una grande rigore nelle scelte di allocazione delle risorse.

Il tempo che l'Umbria ha di fronte per tentare di agganciare le tendenze più dinamiche del sistema economico sociale italiano sta per gran parte nei prossimi tre anni. E' compito di tutti, istituzioni a cominciare dal governo regionale, e forze economico sociali di affrontare il nuovo scenario con grande energia e capacità di innovare.