
REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA
PIANO TRIENNALE DI POLITICA DEL LAVORO
TRIENNIO 2009-2011

INDICE

PREMESSA
Il ruolo strategico del nuovo Piano di Politiche del Lavoro

RÉGION AUTONOME VALLÉE D'AOSTE
PLAN TRIENNAL DE POLITIQUE DE L'EMPLOI
2009/2011

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE
Rôle stratégique du nouveau plan de politique de l'emploi

A. CONTESTO SOCIO ECONOMICO

1. L'avvio di una fase congiunturale critica?
 - 1.1 Il quadro economico
 - 1.2 I segnali di difficoltà occupazionali
2. Oltre la congiuntura: un quadro di sintesi delle dinamiche dell'occupazione nell'ultimo quinquennio
 - 2.1 L'occupazione
 - 2.2 Le persone in cerca di occupazione
 - 2.3 Inattivi e forze di lavoro potenziali
3. Il posizionamento relativo del mercato del lavoro valdostano
4. L'eterogeneità dei trend
5. La mobilità del lavoro
6. Cenni ai risultati della politica del lavoro regionale nel periodo 2004-2008
7. Una sintesi delle peculiarità del mercato del lavoro valdostano ed indicazioni per le politiche del lavoro

B. OBIETTIVI POLITICI E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO DEL PIANO

1. Le politiche occupazionali nel Programma comune per la XIII^a legislatura.
2. Il Piano di Politiche del Lavoro: normativa di riferimento e strategie operative.
3. Il carattere dinamico e flessibile del Diritto del Lavoro rispetto alle istanze economiche e sociali.

C. MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DEL PIANO

1. Valutazione e indicatori di risultato

D. LE POLITICHE DI SISTEMA

- D.1 Promozione e Comunicazione.
- D.2 Riorganizzazione dei servizi per il lavoro.
- D.3 Potenziamento dei sistemi informativi.
- D.4 Integrazione del sistema educativo e formativo.

D.5 Rafforzare la cultura e la pratica della sicurezza sui luoghi di lavoro

D.6 Consolidamento delle politiche di genere.

E. LE POLITICHE ATTIVE

- E.1 Strategie integrate mirate ad affrontare l'attuale crisi congiunturale.
- E.2 Aumentare il tasso di occupazione migliorando l'occupabilità.
 - E.2.1 Sviluppare un sistema di orientamento permanente e individualizzato per favorire l'ingresso e il reingresso nel mercato del lavoro
 - E.2.2 Sostenere la formazione finalizzata all'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione
 - E.2.3 Consolidare e implementare il sistema Apprendistato
 - E.2.4 Rafforzare e implementare la Formazione permanente
 - E.2.5 Rafforzare le politiche formative connesse alla Formazione superiore
 - E.2.6 Rafforzare le politiche formative connesse alla Formazione continua
 - E.2.7 Sostenere la mobilità occupazionale e professionale anche a livello internazionale

A. CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE

1. Le début d'une phase conjoncturelle critique ?
 - 1.1 Cadre économique
 - 1.2 Signaux de difficulté en matière d'emploi
2. Au-delà de la conjoncture : cadre synthétique des dynamiques de l'emploi au cours des cinq dernières années
 - 2.1 Emploi
 - 2.2 Demandeurs d'emploi
 - 2.3 Inactifs et forces de travail potentielles
3. Situation du marché de l'emploi en Vallée d'Aoste
4. Hétérogénéité des tendances
5. Mobilité de l'emploi
6. Aperçu des résultats de la politique régionale de l'emploi pendant la période 2004/2008
7. Synthèse des particularités du marché de l'emploi valdôtain et indications pour les politiques de l'emploi

B. OBJECTIFS POLITIQUES ET CONTEXTE NORMATIF DE RÉFÉRENCE

1. Politiques de l'emploi dans le programme commun de la XIII^e législature
2. Plan de politique de l'emploi : législation de référence et stratégies opérationnelles
3. Caractère dynamique et flexible du droit du travail par rapport aux instances économiques et sociales

C. SUIVI ET ÉVALUATION DU PLAN

1. Évaluation et indicateurs de résultat

D. POLITIQUES DE SYSTÈME

- D.1 Promotion et communication
- D.2 Réorganisation des services d'aide à l'emploi
- D.3 Renforcement des systèmes d'information
- D.4 Intégration des systèmes d'éducation et de formation
- D.5 Renforcer la culture et la pratique de la sécurité sur les lieux de travail
- D.6 Consolidation des politiques de genre

E. POLITIQUES ACTIVES

- E.1 Stratégies intégrées et ciblées pour affronter l'actuelle crise conjoncturelle
- E.2 Augmenter le taux d'emploi par l'amélioration de l'employabilité
 - E.2.1 Développer un système d'orientation permanente et personnalisée pour favoriser l'accès et le retour sur le marché de l'emploi
 - E.2.2 Supporter la formation pour l'exercice du droit-devoir d'éducation et de formation
 - E.2.3 Consolider et développer le système d'apprentissage
 - E.2.4 Renforcer et développer la formation permanente
 - E.2.5 Renforcer les politiques de formation liées à la formation supérieure
 - E.2.6 Renforcer les politiques de formation liées à la formation continue
 - E.2.7 Soutenir la mobilité dans le secteur de l'emploi, même à l'échelon international

- E.2.8 Promuovere il Servizio Civile regionale.
- E.2.9 Favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato
- E.3 Politiche volte ad incentivare la vocazione all'imprenditorialità.
- E.4 Politiche volte a promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili e/o in situazione di disagio sociale.
- E.5 Politiche volte a promuovere la responsabilità sociale delle imprese
- E.6 Politiche volte a promuovere e sostenere l'innovazione e la ricerca.

PREMESSA

Il ruolo strategico del nuovo Piano di Politiche del Lavoro

Il Piano di Politica del Lavoro della Valle d'Aosta per il triennio entrante rappresenta un'opportunità per rafforzare ulteriormente l'insieme degli investimenti in materia di politiche del lavoro consolidati nel periodo precedente: per questa ragione il nuovo Piano da un lato si pone in continuità con il precedente, nella direzione di favorire una crescita graduale e costante, dall'altro introduce elementi di innovazione sia sul fronte dell'approfondimento di alcuni specifici contenuti, sia sul fronte della sua struttura-articolazione.

Tale tensione verso l'innovazione nasce dalla consapevolezza delle peculiarità del territorio della Valle d'Aosta e dal confronto con il panorama nazionale ed europeo rispetto alle istanze in tema di politiche del lavoro.

Considerato che i riflessi della crisi economica si ripercuotono inevitabilmente anche sulla nostra regione, il Piano definisce, in una specifica sezione, le politiche atte a prevenirne ed a fronteggiarne le conseguenze e le evoluzioni.

A fronte di una situazione, certamente più positiva di altre regioni italiane, la disoccupazione e l'inoccupazione sono comunque fenomeni da contrastare con riferimento, in particolare, ai giovani precari, agli adulti con scarse possibilità di reinserimento e a tutti coloro che, per motivi diversi, non riescono a confrontarsi adeguatamente con un contesto economico in continua evoluzione. La popolazione delle lavoratrici merita, inoltre, un supporto specifico teso a superare il rischio di una minore presenza nel mondo del lavoro, nelle posizioni apicali, elemento in parte da ricondursi a difficoltà nella conciliazione lavoro-famiglia, problematiche che vanno dunque affrontate in modo sistemico attraverso progetti di ampio respiro.

In linea con gli auspici trasversali alle politiche comuni-

- E.2.8 Promouvoir le Service civil régional
- E.2.9 Favoriser l'établissement de relations de travail à durée indéterminée
- E.3 Politiques visant à encourager la vocation entrepreneuriale
- E.4 Politiques de promotion de l'intégration professionnelle des personnes handicapées et/ou en situation de détresse sociale
- E.5 Politiques de promotion de la responsabilité sociale des entreprises
- E.6 Politiques de promotion et de soutien de l'innovation et de la recherche

PRÉAMBULE

Rôle stratégique du nouveau plan de politique de l'emploi

Le présent plan de politique de l'emploi 2009/2011 de la Vallée d'Aoste représente une occasion de renforcer l'ensemble des investissements en matière de politiques de l'emploi consolidés au cours de la période précédente ; pour cette raison, il s'inscrit en continuité avec le précédent, dans le but de favoriser une croissance progressive et constante et, parallèlement, il introduit des éléments d'innovation tant du point de vue de l'approfondissement de certains de ses contenus que du point de vue de sa structure et de son articulation.

Cette tendance à l'innovation découle de la connaissance des particularités du territoire valdôtain et de la comparaison avec le panorama national et européen pour ce qui est des instances en matière de politiques de l'emploi.

Étant donné que les effets de la crise économique concernent inévitablement notre région, le présent plan établit, dans une section ad hoc, les politiques visant à prévenir et à affronter les conséquences et les évolutions de la crise en cause.

La situation de la Vallée d'Aoste s'avère plus favorable par rapport à celle d'autres régions italiennes ; cependant, le chômage et le non-emploi sont des phénomènes contre lesquels il faut lutter, notamment pour ce qui est des jeunes précaires, des adultes avec de faibles possibilités de réinsertion et de tous ceux qui, pour des raisons diverses, ne parviennent pas à se mesurer de manière adéquate avec un contexte économique en évolution continue. Les travailleuses méritent, par ailleurs, une aide spécifique visant à surmonter le risque d'une présence moins importante des femmes dans le monde du travail et aux postes de direction, problème qui est dû, en partie, à la difficulté de concilier travail et famille et doit donc être affronté de manière systématique par des projets de grande envergure.

La philosophie du présent plan, qui s'inscrit dans la ligne

tarie e nazionali, la filosofia del Piano è racchiusa nella volontà di promuovere una cultura del lavoro improntata alla sostenibilità, allo sviluppo e al benessere dei singoli nel loro rapporto con l'attività lavorativa (attuale, possibile, desiderata, cercata, ...).

È quindi prioritario, nel prossimo triennio, consolidare il sistema dei servizi, attraverso una forte governance istituzionale da esercitare anche attraverso strategie di comunicazione e politiche di valutazione trasparenti, trasversali e costanti.

Ciò significa offrire una mappa di servizi chiaramente riconoscibili da tutti gli interlocutori potenzialmente interessati, promuovere percorsi di avvicinamento al lavoro mirati, consapevoli ed efficaci, sostenere la partecipazione al lavoro, il coinvolgimento attivo ed una positiva interazione tra competenze dei singoli ed esigenze del mercato, facilitando uno sviluppo imprenditoriale «socialmente responsabile», improntato al raggiungimento del duplice obiettivo di efficacia d'impresa e di promozione di una migliore qualità di vita.

Appare evidente, inoltre, la necessità di stimolare la cooperazione tra i soggetti pubblici e privati che, a vario titolo, si occupano di politiche del lavoro con l'obiettivo di realizzare progetti comuni, di costruire reti informative e di favorire lo sviluppo e il consolidamento di relazioni virtuose.

La concertazione con i principali attori locali, l'analisi dell'esperienza passata e la conoscenza dei fenomeni economico-sociali caratterizzanti il territorio hanno contribuito a definire un Piano dalla struttura semplice, pragmatico e flessibile, atto ad affrontare situazioni e problemi in continua evoluzione nonché facilmente modificabile annualmente, in accordo con le istituzioni, gli attori locali che si occupano di politiche del lavoro, i rappresentanti delle imprese, il mondo della formazione e dello sviluppo.

Il Piano di Politica del Lavoro analizza in prima istanza il contesto socio-economico regionale ed evidenzia gli obiettivi politici ed il quadro normativo di riferimento, per declinare successivamente gli interventi di politica del lavoro articolati in due specifici ambiti: le Politiche di Sistema e le Politiche attive del Lavoro.

Tale articolazione del Piano risponde alla necessità di semplificare le voci, limitare la dispersione, consolidare alcuni elementi fondamentali, razionalizzare gli investimenti.

I numerosi obiettivi definiti nel Piano concorrono a comporre un quadro omogeneo di azioni che traduce le politiche in un insieme di pratiche convergenti rispetto alle «Linee guida» approvate dalla Giunta regionale con deliberazione n. 408/08:

des objectifs transversaux des politiques communautaires et nationales, est représentée par la volonté de promouvoir une culture du travail basée sur la durabilité, le développement et le bien-être des individus dans leur rapport avec l'emploi (actuel, possible, souhaité, recherché ...).

Il s'avère donc prioritaire, au cours des trois années considérées, de consolider le système des services par une forte gouvernance institutionnelle qui peut être assurée, entre autres, par des stratégies de communication et des politiques d'évaluation transparentes, transversales et constantes.

Ce qui signifie offrir une gamme de services clairement reconnaissables par tous les interlocuteurs potentiellement intéressés, promouvoir des parcours ciblés, conscients et efficaces d'approche au travail, aider la participation à l'emploi et la mobilisation active des individus et une interaction positive des compétences de ces derniers et des exigences du marché et faciliter un développement entrepreneurial « socialement responsable », axé sur la réalisation du double objectif de l'efficacité de l'entreprise et de la promotion d'une meilleure qualité de la vie.

Il est nécessaire, par ailleurs, de stimuler la coopération entre les acteurs publics et privés qui, à différents titres, s'occupent de politique de l'emploi, dans le but de réaliser des projets communs, de mettre en place des réseaux d'information et de favoriser le développement et la consolidation des relations vertueuses.

La concertation avec les principaux acteurs locaux, l'analyse de l'expérience passée et la connaissance des phénomènes économiques et sociaux qui caractérisent le territoire ont contribué à la définition d'un plan à la structure simple, pragmatique et flexible, en mesure de faire face à des situations et à des problèmes en évolution continue et qui peut aisément être modifié chaque année, en accord avec les institutions, les acteurs locaux qui s'occupent des politiques de l'emploi, les représentants des entreprises et le monde de la formation et du développement.

Le présent plan de politique de l'emploi analyse en premier lieu le contexte socio-économique régional et met en évidence les objectifs politiques et le cadre normatif de référence ; il décline ensuite les actions de politique de l'emploi en deux domaines spécifiques : les politiques de système et les politiques actives de l'emploi.

Cette articulation répond à la nécessité de simplifier les rubriques, de limiter la dispersion, de consolider certains éléments fondamentaux et de rationaliser les investissements.

Les nombreux objectifs établis par le présent plan concourent à l'établissement d'un cadre homogène des actions, qui concrétise les politiques en un ensemble de pratiques convergeant vers les lignes directrices approuvées par la délibération du Gouvernement régional n° 408/2008, à savoir :

- *Rafforzare* le politiche regionali del lavoro – consolidare l'identità dei servizi e la loro interazione, il sistema, la rete dei servizi, la mappa delle opportunità;
- *Aumentare* il tasso di occupazione migliorando l'occupabilità – sostenere la convergenza tra necessità del mercato e bisogni dei singoli individuando nelle competenze il terreno di incontro di diverse esigenze;
- *Incentivare* la vocazione all'imprenditorialità – favorire la compatibilità tra i progetti neo-imprenditoriali e le esigenze del territorio, garantendo adeguato supporto ai neo-imprenditori anche verso obiettivi di crescita dimensionale delle micro-imprese e di mantenimento della continuità rispetto a mestieri artigianali;
- *Promuovere* l'inclusione sociale e la responsabilità sociale delle imprese – incentivare le imprese a essere socialmente responsabili e, in specifico, recettive nei confronti di soggetti disabili e/o in situazione di svantaggio e/o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro e facilitare, da parte di questi ultimi, processi attivi di avvicinamento al lavoro.

Il presente Piano di Politica del Lavoro coniuga infine l'esigenza di presidiare la dimensione tecnico-specialistica del documento, così da renderlo un chiaro supporto per gli «addetti ai lavori», con la volontà di pensare a questo stesso documento come ad uno strumento di comunicazione, dialogo e confronto anche con il più ampio panorama di interlocutori potenzialmente interessati a comprendere l'intreccio tra le istanze politiche in materia di lavoro e le concrete declinazioni operative.

A. CONTESTO SOCIO ECONOMICO

In linea generale, la programmazione delle politiche si fonda, tra gli altri elementi, sull'analisi del contesto di riferimento e sulla valutazione degli esiti prodotti con le azioni e gli interventi attuati in periodi precedenti. Questa nota di sintesi, ricavata da un più ampio documento¹, è pertanto dedicata all'individuazione degli orientamenti per la politica regionale del lavoro per il prossimo triennio, a partire dall'esame dei principali nodi strutturali del mercato del lavoro regionale e dei principali risultati prodotti dalle iniziative attuate nel corso del precedente periodo di programmazione. Sulla base di questi elementi si tenterà quindi di fornire alcune indicazioni per l'individuazione degli obiettivi e degli strumenti di intervento in materia di lavoro per il triennio 2009-2011.

Va però evidenziato che l'attuale particolare fase congiunturale pone importanti limiti alle analisi del contesto, in ragione della sua rilevanza ed intensità a livello internazionale, che sembrerebbero determinare un rilevante punto di discontinuità con il passato. La presente

- *renforcer* les politiques régionales de l'emploi – affermer l'identité des services et leur interaction, le système, le réseau des services et la gamme des opportunités ;
- *augmenter* le taux d'emploi et améliorer l'employabilité – soutenir la convergence entre les nécessités du marché et les besoins des individus, les compétences étant le terrain de rencontre entre les différentes exigences ;
- *encourager* la vocation entrepreneuriale – favoriser la compatibilité des projets de nouvelles entreprises et les exigences du territoire et garantir une aide adéquate aux nouveaux entrepreneurs aux fins, entre autres, de la croissance des micro-entreprises et du maintien de la continuité pour ce qui est des métiers de l'artisanat ;
- *promouvoir* l'insertion sociale et la responsabilité sociale des entreprises – encourager les entreprises à être socialement responsables et sensibles notamment vis-à-vis des personnes handicapées et/ou en difficulté et/ou à risque d'exclusion du marché de l'emploi et faciliter, pour les personnes en cause, la mise en place de processus actifs d'approche au travail.

Enfin, lors de l'établissement du présent plan de politique de l'emploi, il a été tenu compte de la nécessité de concilier l'exigence du respect du caractère technique et spécialisé de celui-ci, afin qu'il représente un appui clair pour les spécialistes, avec la volonté d'en faire également un outil de communication, de dialogue et de confrontation avec le plus grand nombre d'interlocuteurs potentiellement intéressés à comprendre l'entrelacement des instances politiques en matière de travail et les déclinaisons opérationnelles du plan.

A. CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE

En ligne générale, la programmation des politiques se base, entre autres, sur l'analyse du contexte de référence et sur l'évaluation des résultats des actions mises en œuvre pendant les périodes précédentes. Cette note synthétique, tirée d'un document plus ample¹, est consacrée aux orientations de la politique régionale de l'emploi au titre des années de référence du présent plan, à partir de l'analyse des principaux nœuds structurels du marché de l'emploi régional et des principaux résultats des initiatives lancées au cours de la période de programmation précédente. Compte tenu desdits éléments, l'on tentera de fournir des indications utiles à l'établissement des objectifs et des outils d'action en matière d'emploi au titre de la période 2009/2011.

Il y a lieu, toutefois, de souligner que la phase conjoncturelle actuelle pose des limites importantes à l'analyse du contexte, en raison de son importance et de son intensité à l'échelon international, ce qui représente un point de différence considérable par rapport au passé.

analisi è stata pertanto elaborata tenendo conto delle necessarie attenzioni e preoccupazioni che derivano da un quadro di riferimento estremamente «fluidico» ed oggetto di importanti turbolenze.

1. L'avvio di una fase congiunturale critica?

1.1 Il quadro economico

Secondo le stime di *Prometeia*, presentate nel febbraio scorso, il Prodotto interno lordo della Valle d'Aosta nel 2008 sarebbe diminuito, in termini reali rispetto all'anno precedente, dello -0,2%. Tenendo conto che i dati Istat presentati nel mese di marzo 2009 indicano per l'Italia una contrazione nel 2008 pari al -1%, è facilmente ipotizzabile che, conseguentemente, anche il consuntivo per la Valle d'Aosta possa registrare un'ulteriore revisione al ribasso. Le stesse stime indicano che una ripresa significativa della produzione per la nostra regione si potrebbe realizzare soltanto a partire dal 2011, prevedendo, in sostanza, anche per la Valle d'Aosta l'ingresso in una fase recessiva.

Se queste previsioni trovassero conferma, si tratterebbe di un rilevante punto di discontinuità, considerato che nel periodo 2000-2007 la dinamica dell'economia valdostana è risultata invece più sostenuta di quella italiana e di quella relativa al Nord-Ovest, anche se occorre dire che già nell'ultimo quadriennio² la struttura produttiva valdostana ha evidenziato una minore velocità di crescita rispetto a queste altre aree territoriali. Se ne può quindi dedurre che si tratta di dinamiche che, se da un lato sono sicuramente da mettere in relazione alla situazione di crisi economica e finanziaria internazionale in atto, dall'altro vanno però lette alla luce di andamenti settoriali disomogenei, spiegabili con le dinamiche interne all'economia regionale. In sostanza, il settore dei servizi cresce a ritmi maggiori degli altri comparti dell'economia, mentre per il settore secondario si osserva un tasso di sviluppo inferiore e questa crescita sembrerebbe essere garantita dal settore edile, considerato che nel periodo in esame il settore dell'industria in senso stretto si contrae.

Sebbene l'andamento positivo del commercio estero sia stato uno dei fattori di traino della crescita economica locale degli ultimi anni, seppure fortemente concentrato su un solo settore e prevalentemente sulla sua impresa di maggiori dimensioni, nel 2008 secondo i dati provvisori Istat anche le esportazioni della Valle d'Aosta registrerebbero una sensibile contrazione.

Infine, per quanto riguarda il tessuto produttivo, secondo i dati Infocamere il numero delle imprese attive extra-agricole in Valle d'Aosta al 31 dicembre 2008 risulterebbe pari a 10.447. Si tratta di un valore in leggera contrazione (-0,5%) rispetto a quello rilevato alla medesima data dell'anno precedente.

La présente analyse a donc été effectuée compte tenu des préoccupations et des attentions nécessaires en raison d'un cadre de référence extrêmement fluide et objet de turbulences importantes.

1. Le début d'une phase conjoncturelle critique ?

1.1 Cadre économique

Selon les estimations de *Prometeia*, présentées en février 2009, le produit intérieur brut de la Vallée d'Aoste aurait diminué, en 2008, de 0,2 % en termes réels par rapport à l'année précédente. Compte tenu du fait que les données ISTAT présentées au mois de mars 2009 font état, pour l'Italie, d'une diminution de 1 % pour 2008, il est fort probable que les chiffres relatifs à la Vallée d'Aoste doivent être revus à la baisse. Ces mêmes estimations indiquent qu'une reprise significative de la production dans notre région n'est possible qu'à partir de 2011, ce qui signifie que la Vallée d'Aoste entrera, elle aussi, dans une phase de récession.

En cas de confirmation desdites prévisions, nous serions face à un important élément de discontinuité, vu que pendant la période 2000/2007 la dynamique de l'économie valdôtaine était plus soutenue que dans le reste de l'Italie et notamment dans les régions du nord-ouest, même si déjà au cours des quatre dernières années² la croissance de la structure productive valdôtaine avait ralenti par rapport aux autres zones. L'on peut donc en déduire que ces dynamiques doivent, d'une part, être assurément mises en relation avec la situation de crise économique et financière internationale et, d'autre part, être examinées compte tenu des évolutions sectorielles non homogènes, qui peuvent être expliquées par les dynamiques internes de l'économie régionale. En substance, le secteur des services se développe à des rythmes plus élevés que les autres secteurs de l'économie, alors que le secteur secondaire fait enregistrer un taux de croissance inférieur, croissance qui semble être garantie par le bâtiment, vu que pendant la période considérée l'industrie, *stricto sensu*, subit une contraction.

L'évolution positive du commerce extérieur a été l'un des facteurs moteurs de la croissance économique locale des dernières années, bien qu'il ait concerné essentiellement un seul secteur et la principale entreprise de ce dernier ; toutefois, d'après les données provisoires de l'ISTAT, les exportations de la Vallée d'Aoste en 2008 ont fait l'objet, elles aussi, d'une contraction sensible.

Enfin, pour ce qui est du tissu productif, selon les données Infocamere, les entreprises non agricoles actives en Vallée d'Aoste au 31 décembre 2008 sont au nombre de 10 447 : ce nombre a fait l'objet d'une légère contraction (-0,5 %) par rapport au nombre enregistré l'année précédente, à la même date.

1.2 I segnali di difficoltà occupazionali

Sotto il profilo occupazionale, le difficoltà derivanti dalla congiuntura sfavorevole sono soltanto in parte evidenziabili attraverso i dati. Si può tuttavia notare che se tra il 2007 ed il 2008 i posti di lavoro sono rimasti sostanzialmente invariati, gli ingressi nell'occupazione si sarebbero invece contratti del -4,3%.

In questo stesso periodo la disoccupazione è cresciuta del +3,1%. Osserviamo inoltre che l'attuale fase congiunturale critica si è tuttavia tradotta solo parzialmente in disoccupazione, poiché per molte situazioni si è avuto un ricorso agli ammortizzatori sociali che, almeno per quanto riguarda la cassa integrazione guadagni, portano a non «contabilizzare» questi lavoratori tra le persone in cerca di occupazione.

Su base annuale la cassa integrazione guadagni tra il 2007 ed il 2008 è complessivamente cresciuta del 6%, arrivando ad una richiesta di oltre 1.100.000 ore. Tuttavia, già nei primi mesi del 2009 (fine marzo), le ore autorizzate hanno complessivamente superato le 830.000.

I lavoratori in mobilità a fine 2008 erano circa 474. Anche questa condizione risulta in crescita rispetto ad un anno prima (+6,7%). D'altro canto questo risultato si è prodotto in conseguenza di un incremento nei flussi di ingresso in mobilità che, in particolare tra il 2007 ed il 2008, sono notevolmente cresciuti.

2. Oltre la congiuntura: un quadro di sintesi delle dinamiche dell'occupazione nell'ultimo quinquennio

In Valle d'Aosta tra il 2004 ed il 2008 la popolazione in età lavorativa (qui definita nell'intervallo 15-64 anni e misurata attraverso le stime Istat ricavate dalla RCFL³) è cresciuta di circa 1.000 unità (pari a +1,2%), attestandosi alla fine del periodo a circa 82.500 unità. La crescita è spiegata per circa il 70% dalla componente femminile della popolazione, la quale cresce anche ad un ritmo doppio (+1,7%) rispetto alla popolazione maschile (+0,8%) (tav. 1).

Poiché a livello demografico non si osservano punti di discontinuità rilevanti e considerato che l'incremento della popolazione regionale avviene esclusivamente per effetto di saldi migratori positivi, si può conseguentemente ipotizzare che anche la crescita determinatasi nella popolazione in età lavorativa sia spiegabile in ragione dei flussi migratori.

Se queste stime troveranno conferme nei dati stabilizzati, si tratterebbe di un punto di discontinuità importante rispetto al passato. Basti pensare a questo proposito, per fare un esempio, che nel decennio 1993-2003 la popolazione in età lavorativa era leggermente diminuita. È co-

1.2 Signaux de difficulté en matière d'emploi

Les données disponibles ne mettent en évidence que partiellement les difficultés en matière d'emploi qui découlent de la conjoncture défavorable. L'on peut toutefois remarquer que, si entre 2007 et 2008, le nombre d'emplois n'a pas changé substantiellement, en revanche les insertions dans le monde du travail ont diminué de 4,3 %.

Pendant cette même période, le chômage a augmenté de 3,1 %. La phase conjoncturelle critique en cours ne s'est concrétisée qu'en partie sous forme de chômage : dans de nombreux cas, il a été fait appel aux amortisseurs sociaux qui, du moins pour ce qui est du chômage technique, font en sorte que les travailleurs concernés ne sont pas comptabilisés au nombre des demandeurs d'emploi.

Entre 2007 et 2008, le chômage technique a augmenté de 6 % sur base annuelle et a été demandé pour plus de 1 100 000 heures. Toutefois, rien qu'au cours des premiers mois de 2009 (fin mars), les heures autorisées ont été, au total, plus de 830 000.

Les travailleurs en conversion à la fin de 2008 étaient au nombre de 474, ce qui représente une augmentation de 6,7 % par rapport à l'année précédente. Il faut préciser que ce résultat est la conséquence de l'augmentation considérable des flux des travailleurs entrés en conversion entre 2007 et 2008.

2. Au-delà de la conjoncture : cadre synthétique des dynamiques de l'emploi au cours des cinq dernières années

En Vallée d'Aoste, entre 2004 et 2008, la population en âge de travailler (à savoir, les 15 et 64 ans, calculés sur la base des estimations ISTAT issues du relevé continu des forces de travail – RCFL³) a augmenté de quelque 1 000 unités (+1,2 %) et a atteint, à la fin de la période considérée, le nombre de 82 500. Cette croissance s'explique à raison de 70 % par la composante féminine de la population qui augmente à un rythme double (+1,7 %) par rapport à la population masculine (+0,8 %) (table 1).

Étant donné qu'au niveau démographique l'on n'observe aucun élément de discontinuité important et que l'augmentation de la population régionale est due exclusivement aux soldes migratoires positifs, l'on peut supposer que la croissance de la population en âge de travailler s'explique, elle aussi, par les flux migratoires.

Si les estimations susdites sont confirmées par les données stabilisées, nous nous trouverons face à un important élément de discontinuité par rapport au passé. Il suffit de penser, à ce propos, que pendant la décennie 1993/2003, la population en âge de travailler avait légè-

munque certo che si tratta di un aspetto che merita i necessari approfondimenti.

Tav. 1 – Valle d'Aosta; popolazione, popolazione in età lavorativa, forze di lavoro, occupati, persone in cerca di occupazione, inattivi e forze di lavoro potenziali; principali indicatori del mercato del lavoro e tassi di femminilizzazione; 2004 e 2008; valori assoluti (in migliaia) e percentuali; variazioni assolute e percentuali

rement diminué. En tout état de cause, il est certain que cet aspect mérite des approfondissements.

Table 1 – Vallée d'Aoste : population, population en âge de travailler, forces de travail, travailleurs, demandeurs d'emploi, inactifs et forces de travail potentielles ; principaux indicateurs du marché de l'emploi et taux de féminisation ; 2004 et 2008, valeurs absolues (en milliers) et pourcentages ; variations absolues et en pourcentage.

		2004			2008	
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Popolazione	121,1	59,6	61,5	125,2	61,6	63,6
Popolazione in età lavorativa (15-64 anni)	81,5	41,6	39,9	82,5	42,0	40,5
Forze lavoro	57,2	32,7	24,6	58,8	33,2	25,6
Occupati	55,5	32,0	23,6	56,9	32,4	24,6
Persone in cerca di occupazione	1,7	0,7	1,0	1,9	0,8	1,1
Inattivi	63,9	26,9	36,9	66,3	28,4	38,0
Forze lavoro potenziali (zona grigia)	2,1	0,7	1,4	2,5	0,8	1,7
Tasso di attività (15-64 anni)	69,1	77,1	60,7	70,2	77,6	62,5
Tasso di occupazione (15-64 anni)	67,0	75,4	58,2	67,9	75,7	59,9
Tasso di disoccupazione	3,0	2,2	4,1	3,3	2,6	4,2
		Tassi di femminilizzazione				
		2004	2008			
Popolazione	50,8		50,8			
Popolazione in età lavorativa (15-64 anni)	48,9		49,1			
Forze lavoro	42,9		43,6			
Occupati	42,4		43,2			
Persone in cerca di occupazione	58,9		56,1			
Inattivi	57,8		57,2			
Forze lavoro potenziali (zona grigia)	65,3		67,3			
		Variazioni assolute		Variazioni percentuali		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Popolazione	4,1	2,0	2,1	3,4	3,3	3,5
Popolazione in età lavorativa (15-64 anni)	1,0	0,3	0,7	1,2	0,8	1,7
Forze lavoro	1,6	0,5	1,1	2,8	1,7	4,4
Occupati	1,4	0,4	1,0	2,5	1,3	4,3
Persone in cerca di occupazione	0,2	0,1	0,1	11,7	19,5	6,2
Inattivi	2,5	1,4	1,1	3,9	5,3	2,9
Forze lavoro potenziali (zona grigia)	0,3	0,1	0,3	15,7	8,9	19,3
Tasso di attività (15-64 anni)	1,1	0,5	1,8			
Tasso di occupazione (15-64 anni)	0,9	0,3	1,7			
Tasso di disoccupazione	0,3	0,4	0,1			

Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat

		2004			2008	
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Population	121,1	59,6	61,5	125,2	61,6	63,6
Population en âge de travailler (15-64 ans)	81,5	41,6	39,9	82,5	42,0	40,5
Forces de travail	57,2	32,7	24,6	58,8	33,2	25,6
Travailleurs	55,5	32,0	23,6	56,9	32,4	24,6
Demandeurs d'emploi	1,7	0,7	1,0	1,9	0,8	1,1
Inactifs	63,9	26,9	36,9	66,3	28,4	38,0
Forces de travail potentielles (zone grise)	2,1	0,7	1,4	2,5	0,8	1,7
Taux d'activité (15 – 64 ans)	69,1	77,1	60,7	70,2	77,6	62,5
Taux d'emploi (15 – 64 ans)	67,0	75,4	58,2	67,9	75,7	59,9
Taux de chômage	3,0	2,2	4,1	3,3	2,6	4,2
		Taux de féminisation				
		2004	2008			
Population	50,8		50,8			
Population en âge de travailler (15-64 ans)	48,9		49,1			
Forces de travail	42,9		43,6			
Travailleurs	42,4		43,2			
Demandeurs d'emploi	58,9		56,1			
Inactifs	57,8		57,2			
Forces de travail potentielles (zone grise)	65,3		67,3			
		Variations absolues		Variations en pourcentage		
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Population	4,1	2,0	2,1	3,4	3,3	3,5
Population en âge de travailler (15-64 ans)	1,0	0,3	0,7	1,2	0,8	1,7
Forces de travail	1,6	0,5	1,1	2,8	1,7	4,4
Travailleurs	1,4	0,4	1,0	2,5	1,3	4,3
Demandeurs d'emploi	0,2	0,1	0,1	11,7	19,5	6,2
Inactifs	2,5	1,4	1,1	3,9	5,3	2,9
Forces de travail potentielles (zone grise)	0,3	0,1	0,3	15,7	8,9	19,3
Taux d'activité (15 – 64 ans)	1,1	0,5	1,8			
Taux d'emploi (15 – 64 ans)	0,9	0,3	1,7			
Taux de chômage	0,3	0,4	0,1			

Source : traitement OES de données ISTAT

Tav. 2 – Valle d'Aosta occupati per genere, posizione, settore economico e anno; 2004-2008; valori assoluti (in migliaia) e variazioni assolute e percentuali 2004-2008 e 2007-2008

Table 2 – Vallée d'Aoste : travailleurs par genre, position, secteur économique et année ; 2004/2008 ; valeurs absolues (en milliers) et variations absolues et en pourcentage 2004/2008 et 2007/2008.

Maschi e femmine	Variazioni assolute						Variazioni percentuali	
	2004	2005	2006	2007	2008		Var. 2004/2008	Var. 2007/2008
Maschi								
Totale occupazione	55,5	54,8	55,6	56,6	56,9		1,4	0,3
Dipendenti	39,1	39,7	40,2	40,3	40,6		1,5	0,3
Indipendenti	16,4	15,1	15,3	16,4	16,3		-0,1	0,0
Agricoltura	2,3	2,7	2,8	2,3	2,4		0,1	0,1
Industria	14,1	14,1	13,7	13,9	14,1		0,0	0,2
di cui Industria s.s.	7,4	7,1	6,7	6,8	6,9		-0,4	0,1
Costruzioni	6,7	7,0	7,0	7,1	7,2		0,5	0,1
Servizi	39,2	38,0	39,1	40,5	40,5		1,3	0,0
di cui Commercio	6,8	6,1	6,3	6,4	6,9		0,1	0,5
Femmine								
Totale occupazione	32,0	31,5	32,0	32,4	32,4		0,4	-0,1
Dipendenti	21,0	21,2	21,8	21,6	21,2		0,2	-0,4
Indipendenti	10,9	10,3	10,2	10,8	11,1		0,2	0,3
Agricoltura	1,5	1,8	1,8	1,5	1,7		0,3	0,3
Industria	11,6	11,9	11,7	12,1	12,3		0,6	0,2
di cui Industria s.s.	5,3	5,2	5,1	5,4	5,4		0,2	0,1
Costruzioni	6,4	6,7	6,6	6,8	6,8		0,5	0,1
Servizi	18,9	17,9	18,5	18,8	18,4		-0,5	-0,5
di cui Commercio	3,4	3,2	3,1	3,4	3,6		0,1	0,2
Tassi di femminizzazione								
Totale occupazione	23,6	23,3	23,6	24,2	24,6		1,0	0,4
Dipendenti	18,1	18,4	18,4	18,7	19,4		1,3	0,7
Indipendenti	5,5	4,8	5,1	5,5	5,2		-0,3	-0,3
Agricoltura	0,8	0,9	0,9	0,8	0,6		-0,2	-0,2
Industria	2,4	2,2	2,0	1,8	1,8		-0,6	0,0
di cui Industria s.s.	2,1	1,9	1,7	1,5	1,5		-0,6	0,0
Costruzioni	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4		0,0	0,0
Servizi	20,3	20,1	20,7	21,6	22,1		1,8	0,5
di cui Commercio	3,4	2,9	3,2	3,1	3,3		-0,1	0,2
Totale occupazione	42,4	42,4	42,4	42,7	43,2		0,7	0,4
Dipendenti	46,3	46,5	45,8	46,4	47,7		1,4	1,4
Indipendenti	33,3	31,9	33,6	33,8	31,8		-1,4	-2,0
Agricoltura	36,2	35,1	33,4	35,1	26,5		-9,7	-8,6
Industria	17,3	15,6	14,7	12,9	13,0		-4,2	0,1
di cui Industria s.s.	28,2	26,7	24,6	21,5	21,4		-6,8	-0,1
Costruzioni	5,2	4,2	5,1	4,6	4,9		-0,3	0,3
Servizi	51,9	52,9	52,8	53,4	54,6		2,8	1,2
di cui Commercio	49,6	48,0	50,8	47,7	48,0		-1,6	0,3

Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat

Hommes et femmes	Variations absolues						Variations en pourcentage	
	2004	2005	2006	2007	2008		Var. 2004/2008	Var. 2007/2008
Hommes								
Total emplois	55,5	54,8	55,6	56,6	56,9		1,4	0,3
Salariés	39,1	39,7	40,2	40,3	40,6		1,5	0,3
Indépendants	16,4	15,1	15,3	16,4	16,3		-0,1	0,0
Agriculture	2,3	2,7	2,8	2,3	2,4		0,1	0,1
Industrie	14,1	14,1	13,7	13,9	14,1		0,0	0,2
y compris l'industrie stricto sensu	7,4	7,1	6,7	6,8	6,9		-0,4	0,1
et le bâtiment	6,7	7,0	7,0	7,1	7,2		0,5	0,1
Services	39,2	38,0	39,1	40,5	40,5		1,3	0,0
y compris le commerce	6,8	6,1	6,3	6,4	6,9		0,1	0,5
Femmes								
Total emplois	32,0	31,5	32,0	32,4	32,4		0,4	-0,1
Salariés	21,0	21,2	21,8	21,6	21,2		0,2	-0,4
Indépendants	10,9	10,3	10,2	10,8	11,1		0,2	0,3
Agriculture	1,5	1,8	1,8	1,5	1,7		0,3	0,3
Industrie	11,6	11,9	11,7	12,1	12,3		0,6	0,2
y compris l'industrie stricto sensu	5,3	5,2	5,1	5,4	5,4		0,2	0,1
et le bâtiment	6,4	6,7	6,6	6,8	6,8		0,5	0,1
Services	18,9	17,9	18,5	18,8	18,4		-0,5	-0,5
y compris le commerce	3,4	3,2	3,1	3,4	3,6		0,1	0,2
Femmes								
Total emplois	23,6	23,3	23,6	24,2	24,6		1,0	0,4
Salariés	18,1	18,4	18,4	18,7	19,4		1,3	0,7
Indépendants	5,5	4,8	5,1	5,5	5,2		-0,3	-0,3
Agriculture	0,8	0,9	0,9	0,8	0,6		-0,2	-0,2
Industrie	2,4	2,2	2,0	1,8	1,8		-0,6	0,0
y compris l'industrie stricto sensu	2,1	1,9	1,7	1,5	1,5		-0,6	0,0
et le bâtiment	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4		0,0	0,0
Services	20,3	20,1	20,7	21,6	22,1		1,8	0,5
y compris le commerce	3,4	2,9	3,2	3,1	3,3		-0,1	0,2
Taux de féminisation								
Total emplois	42,4	42,4	42,4	42,7	43,2		0,7	0,4
Salariés	46,3	46,5	45,8	46,4	47,7		1,4	1,4
Indépendants	33,3	31,9	33,6	33,8	31,8		-1,4	-2,0
Agriculture	36,2	35,1	33,4	35,1	26,5		-9,7	-8,6
Industrie	17,3	15,6	14,7	12,9	13,0		-4,2	0,1
y compris l'industrie stricto sensu	28,2	26,7	24,6	21,5	21,4		-6,8	-0,1
et le bâtiment	5,2	4,2	5,1	4,6	4,9		-0,3	0,3
Services	51,9	52,9	52,8	53,4	54,6		2,8	1,2
y compris le commerce	49,6	48,0	50,8	47,7	48,0		-1,6	0,3

Source : traitement OES de données ISTAT

2.1 L'occupazione

Nello stesso periodo, la dinamica dell'occupazione e delle forze di lavoro è risultata più sostenuta di quella riscontrata per la popolazione: il sistema economico regionale ha infatti generato circa 1.400 posti di lavoro aggiuntivi (+2,5%), mentre le forze di lavoro sono cresciute di circa 1.600 unità (+2,8%). Pertanto:

- il tasso di occupazione è passato dal 67% al 67,9% ;
- il tasso di attività è cresciuto passando dal 69,1% al 70,2%;
- il numero delle persone in cerca di occupazione si è a sua volta incrementato di circa 200 unità (+11,7%) ed il tasso di disoccupazione è passato dal 3,0% al 3,3% (tav. 1)

La dinamica occupazionale ha premiato soprattutto la componente femminile a cui sono andati oltre il 62% dei posti di lavoro aggiuntivi, mentre il suo contributo alla crescita delle forze di lavoro è stato del 66,5%. Il tasso di occupazione femminile è passato dal 58,2% del 2004, al 59,9% del 2008. La variazione del tasso maschile, pur positiva, è stata decisamente inferiore a quella osservata per la componente femminile (dal 75,4% al 75,7%) ed anzi, tra il 2007 ed il 2008, il tasso di occupazione maschile si è contratto di mezzo punto percentuale (tav. 1).

Il differenziale di genere dell'occupazione, pur essendo diminuito nel periodo considerato di circa un punto e mezzo, rimane ampio (circa 16 punti percentuali).

Anche l'aumento della disoccupazione ha riguardato principalmente gli uomini, il cui tasso di disoccupazione è passato dal 2,2% al 2,6%. Il tasso femminile registra una variazione marginale (dal 4,1% al 4,2%), tuttavia si deve rimarcare che la componente femminile incide in media per il 57% sul totale delle persone in cerca di occupazione (tav. 1).

Come conseguenza degli andamenti sopra descritti l'incidenza della componente femminile sulla popolazione in età lavorativa è rimasta di fatto costante (da 48,9% a 49,1%), mentre soprattutto è aumentata quella sulle forze di lavoro e sull'occupazione (rispettivamente dal 42,9% al 43,6% e dal 42,4% al 43,2%). Il tasso di femminilizzazione delle persone in cerca di occupazione è invece diminuito (dal 58,9% al 56,1%) (tav. 1).

Si può ulteriormente precisare che la flessione di inizio periodo ha interessato sia la componente maschile che quella femminile. Tuttavia, va anche notato che sebbene nel caso della seconda la contra-

2.1 Emploi

Au cours de la période considérée, la dynamique de l'emploi et des forces de travail a été plus soutenue que la dynamique relative à la population : le système économique régional a, en effet, engendré quelque 1 400 emplois supplémentaires (+2,5 %), alors que les forces de travail ont augmenté de quelque 1 600 unités (+2,8 %). Par conséquent :

- le taux d'emploi est passé de 67 % à 67,9 % ;
- le taux d'activité a augmenté de 69,1 % à 70,2 % ;
- le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de 200 unités (+11,7 %) et le taux de chômage est passé de 3,0 % à 3,3 % (table 1) .

La dynamique de l'emploi a été favorable surtout pour les femmes qui ont obtenu plus de 62 % des emplois supplémentaires et ont contribué à la croissance des forces de travail à hauteur de 66,5 %. Le taux d'emploi des femmes est passé de 58,2 % en 2004 à 59,9 % en 2008. Le taux d'emploi des hommes a fait l'objet d'une variation nettement inférieure (de 75,4 % à 75,7 %), voire a diminué d'un demi-point entre 2007 et 2008 (table 1).

S'il est vrai que le différentiel relatif au genre dans le monde de l'emploi a diminué d'un point et demi au cours de la période considérée, il reste toutefois élevé (16 points environ).

Pour ce qui est du chômage, ce sont une fois de plus les hommes à être davantage concernés : leur taux de chômage est passé de 2,2 % à 2,6 %, alors que le taux de chômage des femmes n'a subi qu'une variation limitée (de 4,1 % à 4,2 %). Cependant, il y a lieu de préciser que les femmes représentent en moyenne 57 % du total des demandeurs d'emploi (table 1).

D'après les données ci-dessus, la composante féminine de la population en âge de travailler est restée presque inchangée (de 48,9 % à 49,1 %), alors que, pour ce qui est des forces de travail et de l'emploi, elle a augmenté respectivement de 42,9 % à 43,6 % et de 42,4 % à 43,2 %. Le taux de féminisation des demandeurs d'emploi a par contre diminué de 58,9 % à 56,1 % (table 1).

L'on peut, par ailleurs, préciser que la baisse du début de la période considérée a concerné tant les hommes que les femmes. Toutefois, bien que pour ces dernières la contraction ait duré plus long-

zione si sia protratta più a lungo rispetto a quella degli uomini, la successiva ripresa è risultata più marcata. D'altra parte si è visto in precedenza che l'occupazione femminile è cresciuta ad un tasso decisamente superiore di quella maschile. Nel caso del segmento maschile dell'occupazione si osservano elementi di maggiori criticità a partire dal secondo trimestre 2007 che sembrano protrarsi per tutto il 2008, con la sola eccezione di un'inversione di tendenza ad inizio dello scorso anno.

2.2 Le persone in cerca di occupazione

Nonostante che la domanda di lavoro sia cresciuta, nella nostra regione permane un significativo stock di disoccupati che, come detto in precedenza, si è incrementato nel periodo più recente, seppure in termini quantitativamente modesti, arrivando a sfiorare le 2.000 unità.

Tra le persone in cerca di occupazione prevale la componente femminile (56%), anche se tra il 2004 ed il 2008 il tasso di femminilizzazione della disoccupazione si è contratto di oltre due punti percentuali. Osserviamo anche che, relativamente agli ultimi dati disponibili (media 2008) prevalgono nettamente le persone che hanno perso un posto di lavoro rispetto a coloro che sono alla ricerca della prima occupazione e le persone con più di 25 anni. Ciononostante, i tassi di disoccupazione giovanile sono più elevati di quelli delle classi di età successive.

Anche i dati di fonte amministrativa, al di là di iscrizioni basate su motivi extralavorativi o mirate esclusivamente all'ottenimento di un lavoro nel settore pubblico, evidenziano la presenza di un nucleo problematico di persone che non riescono ad essere interessate dalla normale e rapida circolazione all'interno delle forze di lavoro che caratterizza la Valle d'Aosta.

Su queste basi osserviamo, innanzitutto, che le persone iscritte ad inizio anno presso i centri per l'impiego regionali e disponibili alla preselezione erano oltre 4.600, di cui circa il 59% donne. Lo stock degli iscritti risultava in crescita del 7% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente e tale aumento era spiegato principalmente dalla componente maschile.

Tuttavia, va sottolineato che a fine aprile 2009 lo stock degli iscritti si è ulteriormente accresciuto arrivando a superare le 5.400 unità. Sebbene questo dato risenta della stagionalità, e pertanto non può essere attribuito semplicemente alle difficoltà congiunturali, esso costituisce in ogni caso un punto di attenzione rispetto all'evoluzione delle dinamiche occupazionali. D'altro canto, se si confronta il numero degli iscritti attuali con quello degli iscritti nello stesso periodo dello scorso anno, emerge una crescita evidente delle persone in cerca di occupa-

zione, la ripresa qui a seguirsi è stata più marcata. Nous avons déjà précisé que le taux d'emploi des femmes a augmenté davantage que le taux d'emploi des hommes. Pour ces derniers, les difficultés qui se sont manifestées à compter du deuxième trimestre 2007 semblent caractériser toute l'année 2008, avec comme seule exception une inversion de tendance au début de ladite année.

2.2 Demandeurs d'emploi

Malgré la croissance de la demande d'emploi, il continue d'exister dans notre région un stock de chômeurs qui a augmenté, bien que modestement, pendant la dernière période et a presque atteint le nombre de 2 000 unités.

Parmi les demandeurs d'emploi, les femmes sont les plus nombreuses (56 %), même si entre 2004 et 2008 le taux de féminisation du chômage s'est réduit de deux points. D'après les dernières données disponibles (moyenne 2008), les personnes qui ont perdu leur emploi sont nettement plus nombreuses par rapport aux demandeurs d'un premier emploi, ainsi que les personnes âgées de plus de 25 ans. Cependant, le taux de chômage des jeunes est plus élevé que le taux de chômage des personnes appartenant aux autres tranches d'âge.

Les données issues des sources administratives témoignent du fait que – mis à part les personnes qui s'inscrivent aux centres d'aide à l'emploi pour des raisons extra-professionnelles ou uniquement dans le but d'obtenir un emploi dans le secteur public – il existe un groupe problématique de personnes qui ne parviennent pas à entrer dans le flux ordinaire et rapide qui caractérise les forces de travail en Vallée d'Aoste.

D'après les données susmentionnées, les personnes inscrites aux centres d'aide à l'emploi régionaux au début de l'année et disposées à participer à la présélection étaient plus de 4 600, dont 59 % de femmes. Le stock des personnes inscrites auxdits centres a augmenté de 7 % par rapport à la même période de l'année précédente et cette augmentation est due essentiellement aux hommes.

Toutefois, il a lieu de souligner qu'à la fin du mois d'avril 2009, le stock des personnes inscrites aux centres d'aide à l'emploi avait encore augmenté, en dépassant les 5 400 unités. Bien que cette donnée soit due à la saisonnalité de certains emplois et ne puisse donc pas être expliquée uniquement par les difficultés conjoncturelles, elle représente toutefois un élément qui mérite une attention particulière dans le cadre des évolutions des dynamiques de l'emploi. D'autre part, si l'on compare le nombre actuel des personnes inscrites aux centres d'aide à

zione.

2.3 Inattivi e forze di lavoro potenziali

Alcune osservazioni sono infine necessarie rispetto all'area dell'inattività, ovvero le persone che sulla base delle classificazioni internazionali non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle che non sono classificate né come occupate né in cerca di occupazione. Nel corso dell'ultimo quinquennio l'area dell'inattività è aumentata di circa 2.500 unità (+3,9%). Poiché la partecipazione, misurata dal tasso di attività, è cresciuta, questo incremento è spiegabile essenzialmente con le uscite definitive dal mercato del lavoro.

L'insieme degli inattivi è però un aggregato molto eterogeneo, in particolare, vengono distinti due gruppi: uno potenzialmente contiguo al mercato del lavoro; l'altro del tutto distante, composto da individui che dichiarano di non cercare un impiego e di non essere disponibili a lavorare. Pertanto, nel primo caso non si può escludere che molti dei soggetti che vi rientrano siano effettivamente interessati al lavoro e che soltanto le modalità di classificazione internazionali li escludono dalla disoccupazione. A fine 2008 questa area si avvicinava complessivamente alle 2.500 unità, ovvero un valore sensibilmente maggiore rispetto a quello delle persone in cerca di occupazione. Inoltre, queste posizioni riguardano principalmente la componente femminile: il tasso di femminilizzazione delle forze di lavoro potenziali lo scorso anno è stato infatti pari al 67,3%, in crescita di circa due punti percentuali rispetto al 2004.

3. Il posizionamento relativo del mercato del lavoro valdostano

Per meglio comprendere la situazione del mercato del lavoro regionale è utile operare un confronto con altre realtà territoriali. In particolare, si è scelto di confrontare i dati regionali con riferimento alle Province autonome di Trento e Bolzano, in quanto realtà per molti aspetti assimilabili alla Valle d'Aosta, con le regioni del nord ovest, prevalentemente in ragione della vicinanza geografica e delle relazioni che intercorrono tra questi territori, e con l'Italia nel suo complesso.

Su queste basi emerge che i principali indicatori occupazionali continuano a collocare la nostra regione su valori di eccellenza nel panorama italiano, tanto che i divari a favore della Valle d'Aosta risultano nettamente superiori al dato medio italiano, ma anche a quello di gran parte delle regioni considerate. La sola provincia di Bolzano appare meglio posizionata rispetto alla nostra regione (graf. 1).

l'emploi avec le nombre relatif à la même période de l'année précédente, l'on remarque une augmentation évidente des demandeurs d'emploi.

2.3 Inactifs et forces de travail potentielles

Un certain nombre d'observations s'impose au sujet des inactifs, soit des personnes qui, d'après les classifications internationales, ne font pas partie des forces de travail et ne sont classées ni au nombre des travailleurs ni au nombre des demandeurs d'emploi. Au cours des cinq dernières années, les inactifs ont augmenté de 2 500 unités environ (+3,9 %). Étant donné que la participation à l'emploi, calculée sur la base du taux d'activité, a augmenté, la hausse des inactifs s'explique essentiellement par les sorties définitives du marché de l'emploi.

L'ensemble des inactifs est toutefois très hétérogène et se compose notamment de deux groupes, dont l'un potentiellement proche du marché de l'emploi et l'autre très éloigné de ce dernier, composé de personnes qui déclarent ne pas chercher un emploi ni être disposées à travailler. Dans le premier cas, l'on ne peut pas exclure qu'un bon nombre des personnes concernées soient effectivement intéressées au travail et que seules les modalités de classification internationale sont à la base de leur exclusion de la catégorie des chômeurs. À la fin de 2008, ce groupe approchait les 2 500 unités, ce qui représente un nombre bien plus élevé que le nombre des demandeurs d'emploi. Les personnes en cause sont pour la plupart des femmes : le taux de féminisation des forces de travail potentielles était, l'année dernière, de 67,3 %, pourcentage qui augmenté de deux points environ par rapport à 2004.

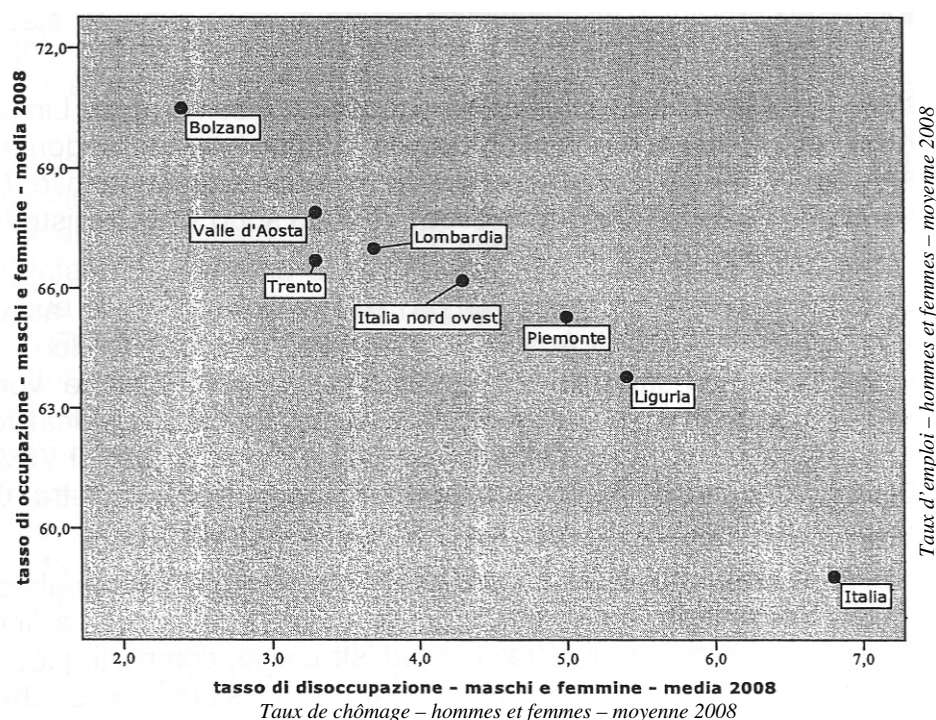
3. Situation du marché de l'emploi en Vallée d'Aoste

Pour mieux comprendre la situation du marché régional de l'emploi, il est utile d'opérer une comparaison avec d'autres réalités territoriales. L'on a choisi de comparer les données régionales avec les données relatives aux provinces autonomes de Trente et de Bolzano, car il s'agit de réalités qui, sous différents aspects, sont assimilables à la Vallée d'Aoste, aux régions du nord-ouest – et ce, essentiellement en raison de la proximité géographique et des relations que la Vallée d'Aoste entretient avec ces régions – et à l'Italie dans son ensemble.

Il appert de cette comparaison que les principaux indicateurs relatifs à l'emploi continuent de classer notre région en position d'excellence dans le cadre du panorama italien, au point que les données concernant la Vallée d'Aoste sont nettement meilleures que les données moyennes de l'Italie, mais également de la plupart des régions considérées. Seule la Province de Bolzano se situe à un rang supérieur par rapport à notre région (graphique 1).

Graf. 1 – Tassi di occupazione e disoccupazione per territorio; maschi e femmine; media 2008: valori percentuali

Graphique 1 – Taux d'emploi et de chômage par territoire ; hommes et femmes, moyenne 2008 : valeurs en pourcentage



4. L'eterogeneità dei trend

Il buon andamento occupazionale registrato nel periodo in esame (2004-2008) abbiamo visto essere differenziato per genere, ma esso appare anche disomogeneo sotto il profilo settoriale, oltre che essere eterogeneo rispetto alle caratteristiche dell'occupazione.

Questi trend sono da mettere in relazione con la dinamica settoriale. Infatti, tra il 2004 ed il 2008 i posti di lavoro aumentano sensibilmente nel settore dei servizi (+3,3%); questa crescita è spiegata completamente dalla componente femminile, mentre quella maschile registra un segno negativo (-2,6%). Va anche evidenziato che la crescita dei posti di lavoro del settore terziario occupati da donne spiega interamente la crescita dell'occupazione femminile. A questo trend si accompagna una sostanziale stazionarietà dei livelli occupazionali del settore secondario (+0,3%), determinata tuttavia da un'espansione dell'occupazione nel settore delle costruzioni (+7,1%) e da una contrazione dei posti di lavoro nel settore dell'industria in senso stretto (-5,9%). In questo caso, i saldi positivi riguardano esclusivamente la componente maschile, mentre per quella femminile si riscontra una riduzione, peraltro come detto più che compensata con la crescita della domanda di lavoro del settore terziario. Infine, il settore primario registra una crescita (+3%) che interessa il solo segmento maschile della forza lavoro, anche se in termini assoluti la variazione è di fatto impercettibile, quindi conseguentemente anche statisticamente poco rilevante (tav. 2).

4. Hétérogénéité des tendances

L'évolution positive de l'emploi enregistrée pendant la période considérée (2004/2008) est non seulement différente en fonction du genre, mais également hétérogène du point de vue sectoriel et des caractéristiques de l'emploi.

Ces tendances doivent être mises en relation avec la dynamique sectorielle. En effet, entre 2004 et 2008, les emplois ont considérablement augmenté dans le secteur des services (+3,3 %) ; cette hausse est due uniquement à la composante féminine, car la composante masculine enregistre une baisse de 2,6 %. Il y a lieu de souligner que la croissance des emplois dans le secteur tertiaire occupés par les femmes explique la croissance de l'emploi des femmes. Cette tendance s'accompagne d'une substantielle stabilité des niveaux d'emploi du secteur secondaire (+0,3 %), due toutefois à la compensation entre la hausse des emplois dans le secteur du bâtiment (+7,1 %) et la diminution des emplois dans le secteur de l'industrie *stricto sensu* (-5,9 %). Dans ce cas, les soldes positifs concernent uniquement les hommes, car les femmes ont fait l'objet d'une réduction qui a été, nous l'avons vu, amplement compensée par l'augmentation de la demande d'emploi dans le secteur tertiaire. Enfin, le secteur primaire enregistre une hausse de 3 % qui ne concerne que la composante masculine des forces de travail, même si, en termes absolus, cette variation est imperceptible, donc peu importante du point de vue statistique (table 2).

In conseguenza degli andamenti descritti in precedenza, la struttura dell'occupazione per settore nel 2008 vede il settore dei servizi accrescere complessivamente il proprio peso di circa mezzo punto percentuale, arrivando a spiegare oltre il 71% dell'occupazione totale, l'incidenza dell'occupazione del settore secondario si contrae di mezzo punto percentuale e si attesta al 24,8%, mentre il peso dell'occupazione in agricoltura risulta sostanzialmente stazionario (4,1%).

Anche l'analisi dei flussi occupazionali mette in luce trend disomogenei. Limitandoci al biennio 2007-2008, si osserva innanzitutto una contrazione della domanda di lavoro di flusso del -4,3%, più marcata per la componente femminile (-4,5%) rispetto a quella maschile (-4%). Nel complesso nel 2008 sono state registrate circa 35.000 assunzioni, a fronte della circa 36.600 del 2007.

Relativamente al 2008, territorialmente un po' più della metà delle assunzioni riguardano il centro per l'impiego di AOSTA (53,5%), circa un terzo quello di VERRÈS (32,4%) e la parte restante MORGEX (14%). In ragione delle diverse vocazioni settoriali del territorio, le aree dove si osservano le contrazioni più significative sono VERRÈS (-9,5%) e MORGEX (-10,1%), ma la prima da sola spiega ben il 76% della contrazione della domanda di flusso totale. Per contro AOSTA mostra un pur modesto saldo positivo (+0,9%).

A livello settoriale, la riduzione delle assunzioni è da attribuire principalmente ai pubblici esercizi, all'edilizia, ai trasporti e comunicazioni, all'industria metalmeccanica, alla pubblica amministrazione ed istruzione, comparati questi ultimi che complessivamente spiegano completamente la flessione registrata dalla domanda di lavoro di flusso tra il 2007 ed il 2008. Si deve altresì notare che alcuni settori presentano invece saldi positivi, seppure quantitativamente contenuti, come ad esempio l'agricoltura e la sanità e servizi sociali.

Si deve poi osservare che le dinamiche occupazionali risultano anche eterogenee rispetto alla posizione degli occupati. Infatti, la crescita dell'occupazione registrata nell'ultimo quinquennio è spiegata interamente dal lavoro dipendente, mentre il saldo finale del lavoro indipendente risulta sostanzialmente nullo (-0,3%). Nel 2008 il lavoro alle dipendenze incide sul complesso dell'occupazione per il 71,3%.

Anche disaggregando l'occupazione in base alla tipologia dell'orario di lavoro emergono aspetti di eterogeneità. Infatti, nel periodo 2004-2008 l'occupazione part-time è stata trainante per quella complessiva, considerato che la crescita dei posti di lavoro part-time spiega circa la metà della domanda di lavoro aggiuntiva totale e la quasi totalità della crescita complessiva dei posti di lavoro delle donne. Nel 2008 il lavoro part-time interessava circa il 12,4% dell'occupazione complessiva. Nel caso del segmento femminile l'incidenza di questa forma contrattuale arrivava ad interessare però quasi un quarto

En raison des évolutions susmentionnées, la structure de l'emploi selon les secteurs en 2008 voit le secteur des services intensifier globalement son importance d'un demi-point, ce qui explique le taux global d'emploi de 71 % ; l'emploi dans le secteur secondaire diminue d'un demi-point et se chiffre à 24,8 %, alors que l'emploi en agriculture demeure pratiquement stable (4,1 %).

L'analyse des flux de l'emploi témoigne, elle aussi, de tendances non homogènes. Rien que pour la période 2007/2008, l'on observe une contraction de la demande d'emploi en termes de flux de 4,3 %, plus marquée pour les femmes (-4,5 %) que pour les hommes (-4 %). Dans l'ensemble, l'année 2008 fait enregistrer 35 000 recrutements, contre les quelque 36 600 de 2007.

Du point de vue territorial, en 2008, plus de la moitié des recrutements concernent le centre d'aide à l'emploi d'AOSTE (53,5 %), un tiers le centre de VERRÈS (32,4 %) et le reste le centre de MORGEX (14 %). En raison des différentes vocations sectorielles du territoire, les zones caractérisées par les contractions les plus significatives sont celles de VERRÈS (-9,5 %) et de MORGEX (-10,1 %), la première expliquant, à elle seule, 76 % de la contraction de la demande totale en termes de flux. La zone d'AOSTE témoigne d'un solde positif, bien que modeste (+0,9 %).

À l'échelon sectoriel, la réduction des recrutements concerne principalement les établissements d'hôtellerie, de restauration et de loisirs, le bâtiment, les transports et les communications, l'industrie métallurgique, la fonction publique et l'éducation, secteurs qui expliquent globalement la réduction de la demande d'emploi en termes de flux entre 2007 et 2008. Il y a lieu de remarquer que les soldes de certains secteurs – comme par exemple l'agriculture, la santé et l'aide sociale – sont positifs, bien que quantitativement limités.

Les dynamiques de l'emploi sont hétérogènes même du point de vue de la situation des travailleurs. En effet, la croissance de l'emploi enregistrée au cours de cinq dernières années est due entièrement au travail salarié, alors que le solde final du travail indépendant est pratiquement nul (-0,3 %). En 2008, le travail salarié représentait 71,3 % du total.

En analysant l'emploi en fonction de l'horaire de travail, l'on constate, une fois de plus, des éléments d'hétérogénéité. Pendant la période 2004/2008, l'emploi à temps partiel a représenté un moteur de l'emploi en général, vu que l'augmentation des postes à temps partiel explique la moitié environ de la demande d'emploi supplémentaire totale et la quasi-totalité de la croissance globale des emplois des femmes. En 2008, le travail à temps partiel représentait environ 12,4 % de l'emploi global. Pour ce qui est des femmes, ce type de contrat concernait presque un quart des travailleuses (24,6 %),

delle occupate (24,6%), mentre per l'occupazione maschile superava di poco il 3%. Poiché il numero delle donne occupate a tempo parziale cresce più velocemente di quello relativo alla componente maschile, nel periodo considerato si è rafforzata la caratterizzazione femminile dell'occupazione ad orario ridotto, tanto che l'incidenza della componente femminile nel 2007 arriva all'83%.

Venendo ora al carattere dell'occupazione, si può dire che anche il mercato del lavoro valdostano appare sempre più interessato da occupazioni a tempo determinato. A questo proposito va innanzitutto sottolineato che nel 2008 in Valle d'Aosta circa l'87% degli occupati alle dipendenze aveva un lavoro a tempo indeterminato. Anche rispetto a questo aspetto si osservano delle differenze rispetto al genere: infatti, la quota di occupazione «stabile» è maggiore nel caso della componente maschile (88,4%), rispetto a quella femminile (84,6%). Osserviamo anche che tra il 2004 ed il 2008 l'occupazione a tempo indeterminato si è ridotta di oltre un punto percentuale, passando dall'87,9% del 2004, all'86,6% del 2008. In ogni caso, si deve sottolineare che l'incidenza dell'occupazione stabile in Valle d'Aosta è sostanzialmente analoga al livello registrato per l'Italia nel suo complesso.

Se in una prospettiva di stock si evince una tendenza alla crescita del lavoro a tempo determinato, è nella prospettiva di flusso che è possibile valutare con maggiore chiarezza questa peculiarità del mercato del lavoro. I dati delle assunzioni, infatti, consentono di evidenziare come nel 2008 ben oltre i tre quarti della domanda di lavoro di flusso è rappresentato da rapporti di lavoro a tempo determinato (78,2%). Osserviamo anche che, così come per i dati di stock, l'incidenza del tempo determinato è nettamente superiore per la componente femminile (81,3%) rispetto a quella maschile (74,6%). Inoltre, sebbene si registri una contrazione tra il 2007 ed il 2008 delle assunzioni a tempo determinato, il livello di questa flessione è decisamente inferiore di quello registrato per il lavoro a tempo indeterminato. Ne consegue che l'incidenza degli avviamenti a termine sul totale della domanda di lavoro di flusso aumenta. I dati della domanda di lavoro di flusso permettono anche di evidenziare che la flessibilità interessa prevalentemente i giovani rispetto agli adulti, considerato che nel 2008 circa il 44% delle assunzioni a tempo determinato riguardano lavoratori con al massimo 29 anni, mentre le persone di 40 anni ed oltre incidono per circa il 29,7%.

5. La mobilità del lavoro

Si è più volte sottolineato come il tendenziale eccesso di domanda di lavoro rispetto all'offerta abbia determinato un importante ricorso a forza lavoro esterna alla Valle d'Aosta. Si tratta di una tendenza che trova conferma anche nei dati più recenti, considerato che circa il 20% del fabbisogno occupazionale espresso nel 2008 dalle imprese regionali viene soddisfatto ricorrendo a bacini di impiego diversi da quelli regionali. Va altresì notato

alors qu'il n'intéressait qu'un peu plus de 3 % des hommes. Étant donné que le nombre des travailleuses à temps partiel augmentait plus rapidement que le nombre des travailleurs avec le même type de contrat, pendant la période considérée, le taux de féminisation des emplois à temps partiel s'est renforcé, au point d'atteindre, en 2007, 83 %.

Pour ce qui est du caractère de l'emploi sur le marché valdôtain, les emplois à durée déterminée sont de plus en plus nombreux. À ce propos, il y a lieu de souligner qu'en 2008, 87 % environ des salariés bénéficiaient d'un contrat à durée indéterminée. Il existe, là aussi, des différences en fonction du genre : la quote-part d'emplois stables est plus élevée chez les hommes (88,4 %) que chez les femmes (84,6 %). Entre 2004 et 2008, le pourcentage des emplois à durée indéterminée s'est réduit d'un point, en passant de 87,9 % en 2004 à 86,6 % en 2008. En tout état de cause, le taux des emplois stables en Vallée d'Aoste est analogue au taux enregistré dans l'ensemble de l'Italie.

Si en termes de stock l'on constate une tendance à la croissance du travail à durée déterminée, c'est en termes de flux qu'il est possible d'évaluer plus clairement cette particularité du marché de l'emploi. En effet, les données relatives aux recrutements mettent en évidence qu'en 2008 plus des trois quarts de la demande d'emploi en termes de flux sont représentés par des relations de travail à durée déterminée (78,2 %). Comme pour les données en termes de stock, les emplois à durée déterminée sont nettement plus nombreux chez les femmes (81,3 %) que chez les hommes (74,6 %). De plus, malgré une diminution des recrutements sous contrat à durée déterminée entre 2007 et 2008, le niveau de cette diminution est nettement inférieur au niveau enregistré pour le travail à durée indéterminée. Il en découle que, sur le total de la demande d'emploi en termes de flux, les emplois à terme augmentent. Les données relatives à la demande d'emploi en termes de flux font, par ailleurs, ressortir que la flexibilité concerne davantage les jeunes que les adultes, étant donné qu'en 2008 44 % environ des personnes recrutées sous contrat à durée déterminée étaient âgées de 29 ans ou plus, alors que le taux des personnes âgées de 40 ans ou plus s'élevait à 29,7 %.

5. Mobilité de l'emploi

L'on a souligné à plusieurs reprises comme l'excès de demande d'emploi par rapport à l'offre a entraîné un important recours aux forces de travail provenant de l'extérieur de la Vallée d'Aoste. Il s'agit d'une tendance que les données les plus récentes confirment, vu que 20 % environ des besoins d'emploi des entreprises régionales en 2008 ont été satisfaits par le recours à des bassins d'emploi autres que le bassin régional. Les don-

che il dato generale risulta diversificato in base al settore economico, con valori minimi nel caso dell'agricoltura e massimi per il comparto dei pubblici esercizi. Anche l'industria metalmeccanica e l'edilizia sono settori che attingono a bacini extraregionali in misura rilevante. Tuttavia si deve rimarcare che poco meno dei tre quarti delle assunzioni di lavoratori non residenti in Valle d'Aosta si concentra in due soli settori, pubblici esercizi e quello delle costruzioni, e che il primo da solo concentra circa il 61% delle assunzioni di lavoratori non residenti in Valle d'Aosta.

È bene sottolineare che il ricorso a bacini di impiego extraregionali non coincide con un altro aspetto importante, ovvero l'utilizzo di lavoratori stranieri nell'ambito del mercato del lavoro valdostano. Infatti, proprio in ragione delle dinamiche demografiche, molti cittadini stranieri sono da tempo residenti in Valle d'Aosta. Pertanto, solo una parte dei lavoratori stranieri va considerato come un effettivo ricorso ad un bacino di impiego diverso da quello locale. A questo proposito notiamo che complessivamente nel mercato del lavoro locale circa il 19% della domanda di lavoro di flusso è spiegata da lavoratori stranieri. La stragrande maggioranza di queste assunzioni (85%) riguarda tuttavia stranieri che risiedono nella nostra regione.

La stabilità occupazionale, di cui si è in parte accennato in precedenza, può essere ulteriormente dettagliata utilizzando le banche dati dei Centri per l'impiego e distinguendo tra gli avviamenti, ovvero atti amministrativi che certificano l'assunzione del lavoratore, e gli assunti, vale a dire le persone interessate dagli atti. Su queste basi possiamo innanzitutto osservare che complessivamente nel 2008 le circa 35.000 assunzioni hanno interessato circa 22.100 persone assunte. Mediamente pertanto ogni assunto è stato interessato da quasi due assunzioni nel corso dell'anno. Più in dettaglio si può notare che circa il 72% degli assunti ha avuto un solo avviamento nel corso dell'anno, il 19% ne ha avuti due, il 4,6% tre, mentre la parte restante è stata interessata da quattro ed oltre assunzioni nel corso del 2008. Anche sotto questo profilo emerge poi una maggiore instabilità per la componente femminile rispetto a quella maschile. Da quanto detto consegue che livelli elevati di turnover sui posti di lavoro nell'arco di un anno interessano una quota relativamente contenuta di lavoratori.

6. *Cenni ai risultati della politica del lavoro regionale nel periodo 2004-2008*

Nel quinquennio trascorso il Piano di politica del lavoro ha impegnato ed investito la totalità della propria dotazione finanziaria, dando quindi piena operatività alle risorse programmate dall'Amministrazione regionale per il sostegno all'occupazione. Si può dire che anche per il Por-FSE si è verificato il pieno utilizzo delle risorse dedicate.

L'occupazione finanziata a vario titolo attraverso il Piano triennale delle politiche del lavoro è quantitativa-

nées générales sont diversifiées en fonction du secteur économique et font état de niveaux minimaux pour le secteur de l'agriculture et de niveaux maximaux pour le secteur des établissements d'hôtellerie, de restauration et de loisirs. Les secteurs de l'industrie métallurgique et du bâtiment puisent, eux aussi, de manière considérable dans les bassins d'emploi extra-régionaux. Toutefois, il y a lieu de souligner que presque les trois quarts des recrutements de travailleurs ne résidant pas en Vallée d'Aoste ont eu lieu dans deux secteurs uniquement, celui des établissements d'hôtellerie, de restauration et de loisirs (61 % à lui seul), et le bâtiment.

Le recours aux bassins d'emploi extra-régionaux ne se traduit pas dans l'utilisation de travailleurs étrangers sur le marché valdôtain. En effet, en raison des dynamiques démographiques, nombre de citoyens étrangers résident depuis longtemps en Vallée d'Aoste. Par conséquent, seule une partie des travailleurs étrangers est concernée par le recours effectif à des bassins d'emploi autres que le bassin régional. À ce propos, dans le cadre du marché de l'emploi local, 19 % de la demande d'emploi en termes de flux au total est satisfaite par le recours à des travailleurs étrangers et la plupart de ces derniers (85 %) résident dans notre région.

La stabilité de l'emploi peut être analysée de manière plus détaillée grâce aux banques de données des centres d'aide à l'emploi et à la distinction entre les actes administratifs qui certifient le recrutement des travailleurs, et les recrutés, à savoir les personnes concernées par lesdits actes. L'on peut alors remarquer que les quelque 35 000 recrutements de 2008 ont concerné environ 22 100 personnes. En moyenne, donc, chacune desdites personnes a fait l'objet de presque deux recrutements au cours de l'année. Plus précisément, 72 % environ des personnes concernées ont été recrutées une seule fois dans l'année 2008, 19 % deux fois, 4,6 % trois fois et le restant quatre fois ou plus. Encore une fois, il appert de cette analyse que l'instabilité est plus marquée chez les femmes. Il découle des considérations susmentionnées que les niveaux élevés de *turnover* au cours de l'année considérée ne concernent qu'une partie somme toute limitée de travailleurs.

6. *Aperçu des résultats de la politique régionale de l'emploi pendant la période 2004/2008*

Au cours des cinq dernières années, le plan de politique de l'emploi a engagé et investi la totalité des crédits disponibles, en rendant ainsi opérationnelles les ressources programmées par l'Administration régionale en matière d'aide à l'emploi. Pour le POR-FSE également, les ressources destinées à cet effet ont été entièrement utilisées.

Les emplois financés à différents titres par le plan triennal de politique de l'emploi sont considérables du point

mente rilevante, considerato che ha interessato circa 1.350 persone. In sostanza, in media ogni anno il Piano ha promosso circa 270 assunzioni.

Sebbene circa il 36% di queste occupazioni (circa 490 unità) ricade in attività a carattere temporaneo, perché afferenti a lavori di pubblica utilità, parallelamente va però evidenziato che le restanti assunzioni promosse attraverso questo strumento costituiscono un significativo ampliamento dei posti di lavoro. Anche al netto dei lavori a termine, infatti, per la nostra regione i posti di lavoro promossi dal Piano costituiscono il corrispettivo di una nuova azienda di grandi dimensioni.

Tuttavia sono gli aspetti qualitativi, più di quelli quantitativi, che consentono di mettere in luce come le azioni del Piano di politica del lavoro abbiano avuto un importante ruolo di sostegno per una quota significativa di soggetti la cui spendibilità sul mercato del lavoro sarebbe risultata altrimenti piuttosto bassa. Infatti, rispetto ai destinatari delle azioni osserviamo quanto segue:

- le persone in cerca di occupazione e quelle rischio di occupazione sono il target più importante, considerato che complessivamente disoccupati, disoccupati di lungo periodo, lavoratori in mobilità, cassaintegrati o a rischio di perdere il posto di lavoro spiegano circa il 41% delle assunzioni;
- le persone invalide o in situazione di disagio spiegano nel complesso circa il 31% del totale;
- infine, gli adulti con bassa scolarità a rischio di perdita del posto di lavoro (18,8%) e le famiglie monoparentali (2,3%) spiegano le quote restanti.

Si deve anche notare che importanti risultano anche le azioni rivolte al sostegno delle famiglie monoparentali e quelle per favorire il raggiungimento dei requisiti pensionistici per una fascia di adulti che incontra difficoltà.

Ai dati relativi al Piano devono poi essere affiancati gli utenti coinvolti a vario titolo nelle iniziative finanziate attraverso il Por-FSE che nel periodo 2004-2007 sono stati oltre 16.000. Il tasso di femminilizzazione dei partecipanti è pari al 50,0%. La distribuzione dei destinatari delle azioni del POR per età appare sufficientemente bilanciata tra giovani ed adulti, considerato che circa il 20% di essi ha meno di 25 anni, il 25,9% dei destinatari ha un'età compresa tra 25 e 34 anni ed il 27,6% tra 35 e 44 anni, mentre circa il 26% ha più di 45 anni. L'età media dei destinatari delle azioni è di 37 anni.

7. Una sintesi delle peculiarità del mercato del lavoro valdostano ed indicazioni per le politiche del lavoro

Gli sviluppi più recenti della crisi che investe l'economia mondiale incominciano a far intravedere segnali critici anche rispetto al sistema locale. Infatti, nonostan-

de vue quantitatif (1 350 environ). En substance, le plan a permis 270 recrutements en moyenne chaque année.

Bien que 36 % environ de ces recrutements (490 plus ou moins) aient un caractère temporaire car ils sont liés à des travaux d'utilité publique, les recrutements restants, effectués en vertu du plan en cause, ont permis une augmentation significative des emplois. En effet, sans compter les emplois à terme, dans notre région, les emplois financés par le plan susdit correspondent aux effectifs d'une grande entreprise.

Toutefois, ce sont les données qualitatives plus que les données quantitatives qui mettent en évidence que les actions du plan de politique de l'emploi ont joué un rôle important de soutien pour un nombre significatif de personnes dont la monnayabilité sur le marché de l'emploi aurait été plutôt faible. Pour ce qui est des destinataires des actions du plan en cause, il y a lieu de remarquer ce qui suit :

- les demandeurs d'emploi et les personnes qui ont un emploi à risque sont la cible la plus importante, vu qu'au total les chômeurs, les chômeurs de longue durée, les travailleurs en conversion, les travailleurs au chômage technique ou qui risquent de perdre leur emploi ont fait l'objet de 41 % environ des recrutements ;
- les invalides ou les personnes en situation de malaise représentent environ 31 % du total ;
- les adultes à faible scolarité et qui risquent de perdre leur emploi (18,8 %) et les parents monoparentaux (2,3 %) représentent le pourcentage restant.

Le plan prévoyait par ailleurs de nombreuses actions en faveur des familles monoparentales et d'un certain nombre d'adultes en difficulté, afin que ceux-ci puissent parvenir à remplir les conditions requises aux fins de la perception de la pension.

Aux personnes concernées par les actions du plan en cause, il y a lieu d'ajouter les bénéficiaires, à différents titres, des initiatives financées par le POR-FSE pendant la période 2004/2007, à savoir plus de 16 000 personnes, dont 50 % de femmes. La distribution des destinataires des actions du POR en fonction de l'âge est assez équilibrée : 20 % est âgé de moins de 25 ans, 25,9 % a de 25 à 34 ans, 27,6 % a de 35 à 44 ans et 26 % de plus de 45 ans. L'âge moyen desdits destinataires est de 37 ans.

7. Synthèse des particularités du marché de l'emploi valdôtain et indications pour les politiques de l'emploi

Les évolutions récentes de la crise qui touche l'économie mondiale commencent à faire sentir leurs effets sur le système local. Bien que le marché de l'emploi valdô-

te che il mercato del lavoro valdostano sia caratterizzato da condizioni di pieno impiego, con tassi di occupazione per uomini e donne molto superiori alla media nazionale ed in linea con gli obiettivi di LISBONA (con la sola eccezione degli adulti), e che il livello raggiunto dai principali indicatori collochi la regione su valori di eccellenza nel panorama italiano, i dati più recenti segnalano un'evoluzione relativamente critica anche per il mercato del lavoro della Valle d'Aosta.

Sotto il profilo strutturale, il mercato del lavoro valdostano conferma la presenza di un tendenziale eccesso della domanda di lavoro rispetto all'offerta di lavoro, dovuta al contestuale effetto di tendenze diverse (demografiche ed economiche), il che comporta il permanere di un importante ricorso a forza lavoro extraregionale.

Il mancato incontro tra domanda ed offerta di lavoro, che è andato rafforzandosi negli ultimi anni, non può essere ricondotto unicamente al turnover fisiologico di un mercato del lavoro ad alta mobilità come quello della Valle d'Aosta, ma sembra invece essere legato ad aspetti di incoerenza fra domanda ed offerta di lavoro, spiegati in particolare da tre tendenze principali: un'offerta di lavoro poco disposta ad accettare occupazioni non coerenti con la propria professionalità; una fascia di lavoratori difficilmente collocabili per le loro caratteristiche personali e professionali e che vanno ad alimentare il cosiddetto «zoccolo duro» della disoccupazione di lungo periodo; una parte della domanda di lavoro, prevalentemente di tipo tecnico, che non riesce ad essere soddisfatta attraverso le professionalità presenti nel mercato del lavoro regionale. D'altro canto, a questo ultimo aspetto è associata una situazione di uscite precoci dai circuiti scolastici e formativi che producono una conseguente carenza di professionalità specializzate e di laureati.

Inoltre, si confermano anche alcune altre tendenze di carattere generale: femminilizzazione, terziarizzazione e flessibilizzazione sono infatti, elementi che segnano profondamente il profilo del mercato del lavoro regionale.

Allo stato attuale delle cose, si può poi ipotizzare che gli effetti prodotti dalla recente crisi potrebbero enfatizzare le situazioni ritenute maggiormente critiche. È infatti soprattutto l'occupazione adulta e con bassi livelli di istruzione che potrebbe risentire in misura più forte della congiuntura sfavorevole. D'altra parte, si è detto che permane un'area di disagio sociale, a cui si associa una concentrazione della disoccupazione soprattutto tra gli adulti con basse qualifiche e precedenti esperienze di lavoro.

L'acuirsi di una congiuntura sfavorevole richiede pertanto un'attenzione particolare anche delle politiche del lavoro, al fine di prevenire situazioni di difficoltà e per fronteggiare quelle già palesate. Pertanto il Piano prevede:

- l'attivazione di azioni e di interventi a carattere

tain soit caractérisé par des conditions de plein emploi – les taux d'emploi, pour les hommes et les femmes, étant nettement supérieurs à la moyenne nationale et en ligne avec les objectifs de LISBONNE (exception faite des adultes) – et que le niveau atteint par les principaux indicateurs classe notre région en position d'excellence dans le panorama italien, les données les plus récentes font état d'une évolution assez négative.

Du point de vue structurel, le marché de l'emploi valdôtain confirme la présence d'un excès de demande d'emploi par rapport à l'offre, due à l'effet combiné de tendances différentes (démographiques et économiques), ce qui entraîne la persistance d'un recours aux forces de travail extérieures.

La non-rencontre entre la demande et l'offre d'emploi, qui a empiré au cours de ces dernières années, ne peut découler uniquement du *turnover* physiologique d'un marché de l'emploi à grande mobilité comme le nôtre, mais est liée à des incohérences dues à trois raisons principales : des demandeurs d'emploi peu disposés à accepter des postes n'ayant pas trait à leurs compétences ; une couche de travailleurs qui peuvent difficilement être embauchés en raison de leurs caractéristiques personnelles et professionnelles et qui alimentent ainsi le groupe des chômeurs irréductibles de longue durée et une partie de la demande d'emploi, à caractère essentiellement technique, qui ne peut être satisfaite par les professionnels présents sur le marché de l'emploi régional. À ce dernier aspect s'ajoute, par ailleurs, un taux élevé de sorties précoces du système scolaire et de formation, ce qui entraîne une carence de professionnels spécialisés et de licenciés.

Par ailleurs, d'autres tendances générales se confirment : la féminisation, la tertiarisation et la flexibilisation sont des éléments qui marquent profondément le profil du marché de l'emploi régional.

En l'état actuel des choses, l'on peut prévoir que les effets de la crise récente aggraveront les situations jugées les plus critiques. En effet, les adultes à faible scolarité pourraient pâtir davantage de la conjoncture défavorable, sans oublier les personnes en situation de malaise et les chômeurs adultes à faible qualification ayant eu des expériences de travail précédentes.

L'aggravation de la conjoncture défavorable mérite donc une attention particulière dans le cadre des politiques de l'emploi, et ce, afin qu'il soit possible de prévenir les difficultés et de surmonter celles qui se sont déjà manifestées. Le présent plan prévoit donc :

- la mise en route d'actions à caractère extraordinaire

straordinario e temporalmente limitati, in particolare a supporto di coloro che hanno perso un posto di lavoro e che non rientrano nell'ambito di intervento degli ammortizzatori sociali oggi in essere;

- la realizzazione di più strette sinergie tra politiche settoriali (economiche, sociali, dell'istruzione, ecc.) e politiche del lavoro; si tratta peraltro di un aspetto esplicitamente richiamato tra le priorità del programma di legislatura;
- un ulteriore rafforzamento del sistema delle politiche regionali del lavoro, innovandone alcune delle sue componenti.

L'analisi ha poi segnalato la necessità di una qualificazione dell'offerta di lavoro migliore e maggiormente mirata ai fabbisogni del sistema produttivo. Questa finalità potrebbe essere anche perseguita favorendo una più efficace integrazione tra i diversi comparti del sistema formativo e tra questi ed il sistema educativo, superando l'attuale frammentazione e rigidità dell'offerta. La valorizzazione e la crescita delle professionalità del sistema locale certamente portano a renderlo più competitivo, ma allo stesso tempo questo orientamento della politica del lavoro può contribuire a supportare la stessa competitività delle imprese.

Un ulteriore ambito di attenzione a cui il Piano fa riferimento sono le azioni e gli interventi volti a rafforzare l'occupabilità. Una delle sfide più rilevanti per la regione Valle d'Aosta è relativa, infatti, all'innalzamento dei tassi di occupazione, in special modo dei segmenti della forza lavoro che attualmente presentano percentuali di occupazione più basse (adulti, donne, persone espulse dai processi produttivi, ecc.). In questo senso, è opportuno che la strategia regionale si indirizzi ad elevare l'occupabilità dei lavoratori, rafforzandone la posizione sul mercato del lavoro attraverso specifiche azioni, delineando percorsi strutturati per la transizione dall'area della disoccupazione verso quella del lavoro, fronteggiando le crisi occupazionali e riducendo le disparità.

Innalzamento dell'occupabilità e valorizzazione delle risorse umane non possono però essere slegate da un'attenzione al contrasto degli effetti negativi derivanti dai processi di flessibilizzazione e precarizzazione dei rapporti di lavoro. Pertanto, un ulteriore elemento di attenzione delle politiche del lavoro riguarda i temi volti a rafforzare la stabilità occupazionale.

B. OBIETTIVI POLITICI E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO DEL PIANO

1. *Le politiche occupazionali nel Programma comune per la XIII^a legislatura.*

Il Programma comune per la XIII^a legislatura prevede una serie di obiettivi da perseguirsi con opportune politiche occupazionali; in particolare:

et limité dans le temps, pour aider surtout les personnes qui ont perdu leur emploi et ne peuvent bénéficier des amortisseurs sociaux prévus dans ce cas ;

- la réalisation de synergies plus étroites entre les politiques sectorielles (économiques, sociales, éducatives, etc.) et les politiques de l'emploi ; il s'agit-là, par ailleurs, de l'une des priorités du programme de législation ;
- le renforcement du système des politiques régionales de l'emploi et le renouvellement de certaines de ses parties.

L'analyse du marché de l'emploi met en évidence la nécessité d'une meilleure qualification de l'offre d'emploi, afin que celle-ci puisse mieux répondre aux besoins du système de production. Cet objectif peut être poursuivi par l'encouragement de l'intégration des différents secteurs du système de formation, ainsi que de ces derniers et du système éducatif, ce qui permettrait de vaincre la fragmentation et la rigidité actuelles de l'offre. La valorisation et la croissance des professionnels du système local ne peuvent que rendre ce dernier plus compétitif et, en même temps, cette orientation de la politique de l'emploi peut contribuer à soutenir la compétitivité des entreprises.

Un autre domaine auquel le présent plan fait référence est représenté par les actions visant à renforcer l'employabilité ; en effet, l'un des principaux défis de la Vallée d'Aoste est la hausse des taux d'emploi, notamment pour les forces de travail dont lesdits taux sont, à l'heure actuelle, les plus bas (adultes, femmes, travailleurs expulsés des processus productifs, etc.). Dans ce sens, il est opportun que la stratégie régionale vise à accroître l'employabilité des travailleurs et à renforcer ainsi la position de ces derniers sur le marché de l'emploi par des actions spécifiques et par des parcours structurés de transition du chômage vers l'emploi. Il sera ainsi possible de faire front aux crises et de réduire les disparités en matière d'emploi.

La hausse de l'employabilité et la valorisation des ressources humaines doivent toutefois être accompagnées par la lutte contre les effets négatifs des processus de flexibilisation et de précarisation des relations de travail. Les politiques de l'emploi doivent donc accorder une attention particulière aux actions visant au renforcement de la stabilité de l'emploi.

B. OBJECTIFS POLITIQUES ET CONTEXTE NORMATIF DE RÉFÉRENCE

1. *Politiques de l'emploi dans le programme commun de la XIII^e législature*

Le programme commun de la XIII^e législature prévoit une série d'objectifs à poursuivre au moyen de politiques de l'emploi adéquates :

1. sostenere e favorire l'insediamento e lo sviluppo di attività produttive attraverso mirate politiche di formazione; questo in quanto sviluppo produttivo, politiche del lavoro e politiche formative sono tra loro momenti coordinati e sinergici;
 2. ricercare, in stretto coordinamento con le Organizzazioni Sindacali e con i rappresentanti dell'imprenditoria, le migliori sinergie tra lo sviluppo produttivo e le politiche del lavoro, in una visione politica di insieme che sfoci in programmi formativi orientati e realizzati sulla base delle esigenze del mercato e delle professionalità da valorizzare. La formazione sarà parte integrante delle politiche del lavoro, materie che saranno quindi nuovamente aggregate in un unico centro di presidio amministrativo posto in capo al Presidente della Regione;
 3. investire sulla formazione dei giovani e delle risorse umane da riconvertire e concretizzare un ottimale utilizzo dei Fondi Comunitari;
 4. investire in maniera incisiva sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare nei cantieri. A tal scopo, più che contare sul deterrente della repressione, è importante puntare sulle attività di prevenzione, attraverso adeguate iniziative di formazione dei responsabili e del personale, ma soprattutto realizzando un valido sistema di costante collaborazione tra «responsabili-USL-Ispettorato del lavoro» affinché le disposizioni in materia di sicurezza trovino applicazione chiara ed efficace sia dalla fase di organizzazione dell'attività o del cantiere;
 5. adeguare le politiche di inserimento al lavoro dei disabili, avendo riguardo all'esigenza di assicurare la personale realizzazione del disabile in strutture e funzioni compatibili con il suo disagio. L'inserimento deve essere efficace e per questo supportato da specifiche professionalità che intervengano a sostegno sia del lavoratore disabile sia della struttura che lo accoglie;
 6. garantire il Welfare regionale, con l'obiettivo di una distribuzione sempre più equa delle risorse, attraverso azioni mirate ad identificare e a raggiungere le fasce più deboli e a contrastare l'insorgere delle cosiddette «nuove povertà»;
 7. studiare formule di microcredito alle famiglie in difficoltà, restituibile con forme di prestazioni lavorative;
 8. esaminare la possibilità di riorganizzare il reclutamento presso i cantieri forestali regionali;
 9. valorizzare ed implementare il rapporto istruzione/formazione per giungere ad una reale integrazione e complementarietà fra i due sistemi;
 10. in un'ottica di rilancio generale dell'economia e di
1. Soutenir et favoriser l'implantation et le développement d'activités productrices par des politiques de formation ciblées, étant donné que le développement productif, les politiques de l'emploi et les politiques de la formation représentent des éléments coordonnés et synergiques ;
 2. Rechercher, en collaboration étroite avec les organisations syndicales et les représentants des entreprises, les meilleures synergies possibles entre le développement productif et les politiques de l'emploi, dans une perspective politique générale aboutissant à des programmes de formation mis au point et réalisés en fonction des exigences du marché et des professionnels à valoriser. La formation doit faire partie intégrante des politiques de l'emploi ; les deux relèveront donc à nouveau d'un centre administratif ayant à sa tête le président de la Région ;
 3. Investir dans la formation des jeunes et des ressources humaines devant être reconverties et utiliser de manière optimale les fonds communautaires ;
 4. Investir de manière significative dans la sécurité des lieux de travail et notamment des chantiers. À cette fin, plus que sur la répression, il y a lieu de miser sur la prévention, par des initiatives de formation du personnel et des responsables de la sécurité, mais surtout par un système de collaboration constante entre lesdits responsables, l'USL et l'Inspection du travail, afin que les dispositions en matière de sécurité soient appliquées de manière efficace déjà à partir de la phase d'organisation de l'activité ou du chantier ;
 5. Adapter les politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées et garantir à ces dernières leur réalisation personnelle dans des milieux et avec des fonctions compatibles avec leur handicap. L'insertion doit être efficace et, pour ce faire, il doit être fait appel à des professionnels aidant tant les travailleurs handicapés que les employeurs ;
 6. Garantir le *welfare* régional, aux fins d'une distribution toujours plus équitable des ressources, et ce, par des actions visant à identifier et à atteindre les couches les plus faibles et à lutter contre la naissance de nouvelles pauvretés ;
 7. Mettre au point des formules de micro-crédit destiné aux familles en difficulté et pouvant être remboursé sous forme de prestations professionnelles ;
 8. Évaluer la possibilité de réorganiser le recrutement pour les chantiers forestiers régionaux ;
 9. Valoriser et améliorer le rapport éducation/formation pour parvenir à une intégration et à une complémentarité réelles des deux systèmes ;
 10. Dans une optique de relance générale de l'économie

modernizzazione della Pubblica Amministrazione, agevolare l'accesso all'imprenditoria, attraverso azioni di snellimento burocratico, e sostenere le imprese nella fase di start-up, per il tramite di iniziative di supporto mirate, migliorando e rendendo efficace il rapporto tra Pubblica Amministrazione e settore produttivo privato.

Al fine di perseguire i suddetti obiettivi politici ed occupazionali sono state individuate, per i diversi settori di intervento, le seguenti azioni:

a) con riferimento all'obiettivo di investire sulla formazione dei giovani e delle risorse umane da riconvertire:

1. sviluppare il canale dell'apprendistato;
2. rafforzare il centro orientamento per la gestione degli interventi rivolti ai lavoratori interessati da processi di ricollocazione e reinserimento lavorativo;
3. individuare percorsi integrati per la formazione e l'inserimento lavorativo dei giovani, realizzati anche attraverso work experience e voucher formativi;
4. sostenere la formazione per l'innovazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico, rivolta a giovani neolaureati e diplomati attraverso progetti formativi ad alto contenuto tecnico-scientifico e progetti di alta specializzazione individuali, finanziati con borse di ricerca e di formazione per attività di ricerca, dottorato di ricerca, tesi di laurea (laureandi/dottorandi), stage di eccellenza, supporto tecnico alla ricerca (tecnici di ricerca), stage di orientamento alla ricerca;
5. sostenere i percorsi diretti all'acquisizione di abilitazioni professionali utili ai fini dell'accesso ai mercati, anche attraverso la valorizzazione degli apprendimenti pregressi e dei titoli posseduti;
6. incoraggiare iniziative, anche formative, rivolte alla creazione di nuove imprese e di lavoro autonomo;

b) con riferimento all'obiettivo di adeguare le politiche d'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro, in particolare individuando strutture e funzioni compatibili con le diverse tipologie di disabilità e assicurando il necessario sostegno al lavoratore e alla struttura ospitante:

1. rafforzare il Centro per il Diritto al lavoro dei disabili e degli svantaggiati, struttura finalizzata al-

et de modernisation de l'Administration publique, favoriser l'accès à l'entrepreneuriat par des actions de simplification bureaucratique et soutenir les entreprises dans la phase de *start-up* par des initiatives d'aide ciblées, améliorer et rendre ainsi plus efficace le rapport entre l'Administration publique et le secteur productif privé.

Aux fins de la réalisation des objectifs politiques et des objectifs d'emploi susmentionnés, les actions ci-après ont été mises au point, pour les différents secteurs :

a) Pour ce qui est de l'objectif d'investir dans la formation des jeunes et des ressources humaines devant être reconverties :

1. Développer l'apprentissage ;
2. Renforcer le centre d'orientation pour la gestion des actions destinées aux travailleurs concernés par des processus de reconversion et de réinsertion professionnelle ;
3. Mettre en place des parcours intégrés pour la formation et l'insertion professionnelle des jeunes, et ce, par des expériences de travail et des bons de formation ;
4. Soutenir la formation pour l'innovation, la recherche et le développement technologique à l'intention des nouveaux licenciés et des nouveaux diplômés par des projets de formation à contenu technique et scientifique élevé et des projets individuels de haute spécialisation, financés par des bourses de recherche et de formation pour l'activité de recherche, les doctorats de recherche, les thèses (pour les prochains licenciés et diplômés), les stages d'excellence, le support technique à la recherche (techniciens de recherche) et les stages d'orientation à la recherche ;
5. Appuyer les parcours visant à l'acquisition d'habilitations professionnelles utiles aux fins de l'accès aux marchés par, entre autres, la valorisation des apprentissages précédents et des titres obtenus ;
6. Encourager les initiatives, y compris les initiatives de formation, visant à la création de nouvelles entreprises et favorisant le travail indépendant ;

b) Pour ce qui est des objectifs d'adapter les politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées, de déterminer les milieux et les fonctions compatibles avec les différents types de handicap et d'aider les travailleurs ainsi que les employeurs :

1. Renforcer le centre chargé du droit au travail des personnes handicapées et défavorisées, structure

la presa in carico dei lavoratori in difficoltà, nonché all'erogazione degli interventi necessari all'orientamento, formazione e inserimento lavorativo;

2. sostenere lo sviluppo di forme occupazionali alternative all'inserimento lavorativo;
3. individuare interventi diretti a sensibilizzare i soggetti economici e sociali sull'importanza e sulle opportunità di inclusione lavorativa dei diversamente abili e degli individui in condizione di svantaggio sociale, anche nell'ambito di responsabilità sociale di impresa e di diritto al lavoro;

c) con riferimento all'obiettivo di assicurare sinergie tra sviluppo produttivo e politiche del lavoro e di attuare programmi formativi orientati secondo le esigenze di mercato e le professionalità da valorizzare:

1. incoraggiare iniziative dirette al miglioramento della qualità del lavoro e alla qualificazione e riqualificazione delle risorse umane, nonché dei modelli organizzativi delle imprese;
2. promuovere interventi finalizzati, da un lato, al miglioramento delle attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche migliorando la descrizione dei contenuti delle offerte di lavoro, delle qualifiche e delle competenze; dall'altro, a sostenere l'integrazione fra università, centri di ricerca e imprese, a supporto dei processi di innovazione e per lo sviluppo delle alte qualificazioni;
3. incrementare l'analisi dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese;
4. sviluppare interventi formativi per l'aggiornamento delle qualifiche e per l'acquisizione di nuove competenze, con particolare riferimento all'attuazione delle politiche economiche di settore;
5. promuovere percorsi formativi ed integrati diretti alla creazione di nuova occupazione in collegamento con i fabbisogni del territorio e con le politiche regionali di settore, con particolare attenzione alle nuove professioni in ambito turistico, ambientale e dell'energia;

d) con riferimento all'obiettivo di ottimizzare l'utilizzo dei fondi comunitari:

1. sviluppare l'integrazione tra i programmi ed i progetti cofinanziati da FESR, FSE, FEASR e FAS, nell'ambito di un'unitaria strategia regionale e con riferimento alle attività di monitoraggio,

qui prend en charge les travailleurs en difficulté et réalise les actions nécessaires à l'orientation, à la formation et à l'insertion professionnelle des dites personnes ;

2. Soutenir le développement de formes d'emploi alternatives à l'insertion professionnelle ;
3. Mettre au point des actions visant à sensibiliser les acteurs économiques et sociaux au sujet de l'importance de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et défavorisées et des avantages qui en découlent, même dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises et du droit au travail ;

c) Pour ce qui est des objectifs d'assurer des synergies entre le développement productif et les politiques de l'emploi et de réaliser des programmes de formation tenant compte des exigences du marché et des professionnels à valoriser :

1. Encourager les initiatives visant à la qualification et à la requalification des ressources humaines ainsi qu'à l'amélioration de la qualité du travail et des modèles organisationnels des entreprises ;
2. Promouvoir les mesures visant, d'une part, à faciliter la rencontre entre la demande et l'offre d'emploi, par l'amélioration, entre autres, de la description des offres d'emploi, des qualifications et des compétences et, d'autre part, à soutenir l'intégration des universités, des centres de recherche et des entreprises, ainsi que les processus d'innovation et de développement des hautes qualifications ;
3. Étendre l'analyse des besoins professionnels et formatifs des entreprises ;
4. Développer des actions de formation pour la mise à jour des qualifications et l'acquisition de nouvelles compétences, notamment pour ce qui est de l'application des politiques économiques sectorielles ;
5. Encourager les parcours intégrés de formation visant à la création de nouveaux emplois, compte tenu des besoins du territoire et des politiques régionales sectorielles, avec une attention particulière pour les nouvelles professions dans les domaines du tourisme, de l'environnement et de l'énergie ;

d) Pour ce qui est de l'objectif d'optimiser l'utilisation des fonds communautaires :

1. Développer l'intégration des programmes et des projets cofinancés par le FEDER, le FSE, le FEADER et le FAS, dans le cadre d'une stratégie régionale unitaire et notamment pour ce qui est

concertazione, valutazione, controllo e comunicazione;

2. partecipare al Nucleo di Valutazione (NUVAL) dei programmi a finalità strutturale;

3. integrare il Programma Operativo FSE con il Piano di Politiche del Lavoro, garantendo il raccordo e la complementarietà degli interventi;

e) con riferimento agli obiettivi di investire sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, soprattutto i cantieri, potenziando l'attività di prevenzione attraverso adeguate iniziative di formazione dei responsabili e del personale, e di realizzare un sistema di costante collaborazione tra responsabili della sicurezza, U.S.L. e Ispettorato del Lavoro:

1. dare attuazione alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

2. sostenere interventi di informazione e formazione dirette a rafforzare la cultura e la pratica della sicurezza sui luoghi di lavoro;

3. istituire un ufficio operativo presso il Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione per il coordinamento delle attività di prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro;

f) con riferimento all'obiettivo di privilegiare, nel reclutamento del personale presso i cantieri forestali, l'assunzione delle «fasce deboli» e dei disoccupati di lunga durata:

1. predisporre interventi con cantieri in economia finalizzati ad occupare maestranze provenienti dal settore industriale;

2. definire forme di sostegno all'inserimento lavorativo delle «fasce deboli» nei cantieri forestali, questo al fine di favorire la transizione di questa categoria di lavoratori nel mercato del lavoro ordinario.

Tali politiche occupazionali si svilupperanno in un contesto estremamente variabile sia in relazione alla difficile situazione economica attualmente presente a livello mondiale, sia in relazione alla veloce mutabilità normativa cui è sottoposto il mercato del lavoro.

Nei due paragrafi successivi si vuole da un lato, individuare il contesto regionale, relativo alle politiche occupazionali in cui si inserisce il Piano di Politica del Lavoro, al fine di identificare proposte di perfezionamento di tale strumento, dall'altro, sintetizzare le principali riforme che hanno coinvolto il Diritto del Lavoro negli ultimi quindici anni, al fine di evidenziare il carattere dinamico e flessibile di tale materia.

du suivi, de la concertation, de l'évaluation, du contrôle et de la communication ;

2. Participer à la cellule d'évaluation (NUVAL) des programmes financés par des fonds à finalité structurelle ;

3. Intégrer le Programme opérationnel FSE et le présent plan de politique de l'emploi et garantir ainsi la liaison et la complémentarité des actions ;

e) Pour ce qui est des objectifs d'investir dans la sécurité des lieux de travail et notamment des chantiers, de renforcer l'activité de prévention par des initiatives adéquates de formation du personnel et des responsables de la sécurité et de réaliser un système de collaboration constante entre lesdits responsables, l'USL et l'Inspection du travail :

1. Appliquer les dispositions du décret législatif n° 81 du 9 avril 2008 ;

2. Soutenir les actions d'information et de formation visant à renforcer la culture et la pratique de la sécurité au travail ;

3. Créer un bureau opérationnel dans le cadre du Département des politiques du travail et de la formation, aux fins de la coordination des activités de prévention des risques au travail ;

f) Pour ce qui est de l'objectif de privilégier, lors du recrutement des personnels des chantiers forestiers, les personnes appartenant aux couches faibles et les chômeurs de longue durée :

1. Ouvrir des chantiers en régie directe dans lesquels employer la main-d'œuvre provenant du secteur industriel ;

2. Établir des formes d'aide à l'insertion dans les chantiers forestiers des personnes appartenant aux couches faibles, afin de favoriser la transition de cette catégorie de travailleurs vers le marché de l'emploi ordinaire.

Ces politiques de l'emploi se développeront dans un contexte extrêmement variable, en raison tant de la situation économique difficile à l'échelon mondial que de la mutabilité de la législation à laquelle le marché de l'emploi est soumis.

Dans les deux prochains paragraphes, l'on entend, d'une part, définir le contexte régional relatif aux politiques de l'emploi dans lequel s'inscrit le présent plan, afin de parvenir à des propositions de perfectionnement de cet outil, et, d'autre part, donner un aperçu des principales réformes qui ont concerné le droit du travail au cours des quinze dernières années, dans le but de souligner le caractère dynamique et flexible de cette matière.

La situazione di crisi economica che da quasi un anno attanaglia i mercati internazionali e che ha avuto pesanti ripercussioni anche sul tessuto sociale ed occupazionale regionale, rende, infatti, necessario implementare strumenti che siano, in un'ottica di lungo periodo, consolidati, ma allo stesso tempo flessibili rispetto ad efficaci interventi di politica del lavoro.

La definizione delle principali riforme che hanno coinvolto il Diritto del Lavoro negli ultimi quindici anni ha l'obiettivo di evidenziare il carattere dinamico e flessibile di tale materia. Il tutto a sostegno della tesi che presuppone, per la concretizzazione di efficaci politiche del lavoro e della occupazione, l'impiego – anche a livello locale – di strumenti duttili ed agevolmente adeguabili all'evolversi della società e al manifestarsi di crisi occupazionali.

2. *Il Piano di Politiche del Lavoro: normativa di riferimento e strategie operative.*

L'art. 1 della Legge regionale 31 marzo 2003, n. 7, recante disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego, prescrive che la Regione disciplini le politiche attive del lavoro, la formazione professionale, la riorganizzazione dei servizi per l'impiego, nonché le modalità di esercizio delle funzioni alla stessa conferite dal decreto legislativo 10 aprile 2001, n. 183 «Norme di attuazione dello Statuto Speciale della Regione Valle d'Aosta, concernenti il conferimento di funzioni alla Regione in materia di lavoro».

Il successivo art. 4 prevede che la Regione definisca un Piano di degli interventi di politica del lavoro, delle azioni di formazione professionale, di orientamento e sviluppo delle azioni per favorire l'impiego e l'occupazione, ne disciplina gli obiettivi, il contenuto e la procedura da seguire per l'adozione del Piano di Politiche del Lavoro, dopo averne prescritta la validità triennale.

È opportuno evidenziare che il Piano può essere aggiornato annualmente dalla Giunta regionale, previo parere del Consiglio per le politiche del lavoro e dei soggetti firmatari il Patto per lo sviluppo della Valle d'Aosta, in concomitanza con l'approvazione del programma annuale degli interventi di politiche attive del lavoro, delle azioni di formazione professionale, delle attività di orientamento e di sviluppo delle azioni per favorire l'impiego e l'occupazione, programma che si configura come strumento esecutivo del Piano di Politiche del Lavoro.

In particolare tale strumento, pur non rinunciando all'opportunità di introdurre elementi contenutistici innovativi, si pone in continuità con il precedente, cioè con il «Piano di Politica del lavoro e di formazione 2004-2006 prorogato per gli anni 2007/2009» e consente di adottare politiche del lavoro dirette a:

- fornire una mappa sempre più ampia di servizi, aper-

La crise économique qui, depuis presque un an, frappe les marchés internationaux et qui a eu de lourdes retombées sur le tissu social et professionnel régional entraîne la nécessité de mettre en œuvre d'outils qui soient consolidés, dans une optique à long terme, mais en même temps flexibles pour parvenir à des actions efficaces de politiques de l'emploi.

La description des principales réformes qui ont concerné le droit du travail dans les quinze dernières années a pour but de souligner le caractère dynamique et flexible de cette matière, ce qui appuie la thèse selon laquelle, aux fins de la concrétisation de politiques efficaces de l'emploi, il y a lieu d'utiliser, même à l'échelon local, des outils flexibles et qui peuvent aisément s'adapter à l'évolution de la société et à la naissance de crises dans le domaine de l'emploi.

2. *Plan de politique de l'emploi : législation de référence et stratégies opérationnelles*

L'art. 1^{er} de la loi régionale n° 7 du 31 mars 2003 (Dispositions en matière de politiques régionales de l'emploi, de formation professionnelle et de réorganisation des services d'aide à l'emploi) prévoit que la Région régleme les politiques actives de l'emploi, la formation professionnelle, la réorganisation des services d'aide à l'emploi ainsi que les modalités d'exercice des fonctions qui lui sont conférées au sens du décret législatif n° 183 du 10 avril 2001 (Dispositions d'application du Statut spécial de la Région Vallée d'Aoste concernant l'attribution à la Région de fonctions en matière d'emploi).

Au sens de l'art. 4 de ladite loi, la Région doit définir un plan de la politique de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'orientation et du développement des actions de promotion de l'emploi et de l'occupation, ayant une durée triennale, et fixer les objectifs, le contenu et la procédure d'adoption dudit plan.

Le plan peut être actualisé chaque année par le Gouvernement régional, le Conseil des politiques de l'emploi visé à l'art. 6 et les parties signataires du Pacte pour l'essor de la Vallée d'Aoste entendus, au moment de l'approbation du programme annuel des mesures relevant des politiques actives de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'orientation et du développement des actions de promotion de l'emploi et de l'occupation, programme qui représente l'outil d'exécution du plan de politique de l'emploi.

Bien qu'il ait des contenus innovants, le présent plan s'inscrit en continuité avec le plan de politique de l'emploi et de la formation 2004/2006, qui a été prorogé au titre de la période 2007/2009, et permet d'adopter des politiques de l'emploi visant :

- à fournir une gamme toujours plus vaste de services,

ta al maggior numero di potenziali interlocutori;

- promuovere efficaci percorsi di avvicinamento al mondo del lavoro;
- sostenere la partecipazione al lavoro e l'interazione tra le competenze dei singoli e le aspettative del mercato.

In tale ottica e fermo restando quanto di seguito evidenziato sul carattere dinamico del Diritto del Lavoro, sui riflessi della situazione economica e sociale globale rispetto al mercato del lavoro regionale e sulla necessità di avvalersi di strumenti consolidati, ma allo stesso tempo duttili per l'adozione di efficaci politiche occupazionali, l'elaborazione del nuovo Piano di Politiche del Lavoro può rappresentare una prolifica occasione per l'adozione di misure dirette a raggiungere i suddetti obiettivi, con la necessaria precisazione che il Piano si caratterizza per essere uno strumento perfezionabile.

3. *Il carattere dinamico e flessibile del Diritto del Lavoro rispetto alle istanze economiche e sociali.*

Negli ultimi quindici anni il Legislatore italiano è intervenuto sul Diritto del Lavoro alternando riforme ed abrogazioni, che si sono rese necessarie per adeguare la materia in parola alla evoluzione della società ed alle istanze economiche e occupazionali.

Con l'emanazione del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della Legge 14 febbraio 2003, n. 30, c.d. Legge Biagi, si è aperta una fase fondamentale della riforma del mercato del lavoro nazionale.

Il Legislatore del 2003 è intervenuto sul quadro normativo di regolamentazione dei rapporti di lavoro, in attuazione dell'obiettivo di LISBONA di incrementare in maniera sensibile i tassi di occupazione regolare e le occasioni di lavoro.

Con il provvedimento in parola ha preso avvio un progetto di modernizzazione del Diritto del Lavoro di ampio respiro, che affonda le sue radici nel Libro Bianco dell'ottobre 2001, e che ha coinvolto, in particolare, i servizi pubblici e privati per l'impiego, i contratti a contenuto formativo, il lavoro a tempo parziale, la vigilanza e le collaborazioni coordinate e continuative. Queste ultime, ferma restando la loro natura di prestazioni lavorative di tipo autonomo, sono state ricondotte allo schema contrattuale del lavoro a progetto.

Il decreto legislativo in oggetto ha altresì introdotto nuove tipologie contrattuali, più precisamente, la somministrazione di lavoro o staff leasing con cui l'impresa affitta manodopera da agenzie o intermediari specializzati sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, il lavoro a chiamata o job on call con cui il lavoratore si mette a disposizione dell'impresa per svolgere prestazioni di tipo discontinuo o intermittente, il lavoro ripartito o job sharing la cui principale caratteristica consiste

ouverts au plus grand nombre possible d'interlocuteurs ;

- à encourager des parcours efficaces d'approche au monde du travail ;
- à soutenir la participation au travail et l'interaction des compétences des individus et des attentes du marché.

Dans cette optique et sans préjudice des considérations du paragraphe ci-dessous au sujet du caractère dynamique du droit du travail, des retombées de la situation économique et sociale globale sur le marché de l'emploi régional et de la nécessité d'outils consolidés, mais en même temps flexibles, pour l'adoption de politiques de l'emploi efficaces, l'élaboration du nouveau plan de politique de l'emploi peut représenter une occasion féconde d'adopter des mesures visant à la réalisation des objectifs susmentionnés, sans toutefois oublier que ledit plan est un outil perfectible.

3. *Caractère dynamique et flexible du droit du travail par rapport aux instances économiques et sociales*

Dans les quinze dernières années, le législateur italien est intervenu sur le droit du travail en alternant des réformes et des abrogations qui se sont avérées nécessaires pour adapter cette matière à l'évolution de la société et des instances économiques et d'emploi.

L'adoption du décret législatif n° 276 du 10 septembre 2003, en application de la loi n° 30 du 14 février 2003 (loi dite *Biagi*) a ouvert une phase fondamentale de la réforme du marché de l'emploi national.

Le législateur de 2003 a modifié le cadre normatif réglementant les relations de travail, en application de l'objectif de LISBONNE d'augmenter de manière sensible les taux d'emploi régulier et les occasions d'emploi.

L'acte susdit a marqué le début d'un projet de modernisation du droit du travail de grande envergure, qui se base sur le Livre blanc du mois d'octobre 2001 et a concerné notamment les services d'aide à l'emploi publics et privés, les contrats de formation, le travail à temps partiel, la surveillance et les collaborations coordonnées et continues. Ces dernières ont été ramenées au modèle contractuel du travail sur projet, sans préjudice de leur nature de prestations de travail autonome.

Le décret législatif en cause a, par ailleurs, introduit de nouveaux types de contrats, à savoir précisément la location de main-d'œuvre ou *staff-leasing*, en vertu de laquelle l'entreprise loue des personnels auprès d'agences ou d'intermédiaires spécialisés, tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée, le travail à l'appel ou *job on call*, en vertu duquel le travailleur se met à la disposition de l'entreprise pour effectuer des prestations à titre intermittent, le travail partagé, ou *job sharing*, dont la

nel fatto che l'obbligo di adempiere l'attività lavorativa si pone in capo a due lavoratori i quali assumono in solido l'obbligazione.

A distanza di nemmeno quattro anni, il Protocollo sulla previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili del 23 luglio 2007, c.d. Protocollo welfare, ha posto, quindi, le basi per l'intervento sugli istituti più controversi e su quelli meno diffusi del Decreto legislativo 276/2003.

Più precisamente il detto protocollo, trasposto nella Legge 24 dicembre 2007, n. 247, c.d. Riforma del Welfare, ha previsto un'ampia gamma di misure nelle materie della previdenza, degli ammortizzatori sociali e del mercato del lavoro, in particolare modificando le disposizioni della Legge Biagi in materia di servizi pubblici per l'impiego, riordinando l'istituto dell'apprendistato, riorganizzando il sistema degli incentivi all'occupazione, attivando un tavolo di confronto con le parti sociali in ordine al contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato e abrogando le norme del Decreto legislativo 276/2003 concernenti il lavoro a chiamata. Il Legislatore del 2007, infatti, ha ritenuto opportuno procedere all'eliminazione della tipologia contrattuale in parola, in quanto ritenuta connotata da un eccessivo sbilanciamento delle posizioni contrattuali, da una estrema debolezza del «peso contrattuale» del lavoratore a fronte di una forza indiscriminata del datore.

A pochi mesi dall'entrata in vigore della legge da ultimo citata e dall'avvio della XVI legislatura, viene confezionato un nuovo insieme di regole, meglio note come pacchetto lavoro, poi inserite nella manovra economica varata con il Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni con Legge 6 agosto 2008, n. 133, manovra finalizzata a incoraggiare nuove assunzioni da parte delle imprese ed a semplificare i rapporti di lavoro. Il provvedimento in parola è caratterizzato da novità e modifiche che coinvolgono sia il lavoro privato, che quello pubblico.

Ciò che preme evidenziare è che anche con la c.d. Manovra d'estate il Legislatore nazionale è intervenuto su diversi istituti del Diritto del Lavoro, nel segno della continuità con il D.Lgs. 276/2003 e della rottura con la Legge 247/2007. Da un lato, infatti, l'art. 23 della manovra estiva ha riscritto la norma che definisce l'ambito di applicazione del lavoro occasionale di tipo accessorio, introdotto per la prima volta dalla Legge Biagi, ampliando l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione di tale istituto (basti pensare ai giovani under 25 durante i periodi delle vacanze scolastiche).

Dall'altro il Decreto-legge 112/2008 ha ripristinato, dopo l'abrogazione operata dalla Legge 247/2007, il lavoro intermittente, tipologia contrattuale introdotta dalla Legge Biagi per incrementare l'occupazione e regolarizzare la prassi esistente di lavoro non dichiarato o comunque non regolare.

Quanto fin qui indicato rappresenta una dimostrazione

principale caratteristica consiste nel fatto che due lavoratori effettuano in binôme la stessa prestazione di lavoro di cui sono solidalmente responsabili.

Moins de quatre ans plus tard, le protocole du 23 juillet 2007 en matière de sécurité sociale, de travail et de compétitivité pour favoriser l'équité et la croissance durable, protocole dit *Welfare*, a posé les bases pour agir sur les options les plus controversées et les moins connues du décret législatif n° 276/2003.

Plus précisément, ledit protocole – converti en la loi n° 247 du 24 décembre 2007, dite Réforme du *welfare* – a prévu une vaste gamme de mesures en matière de sécurité sociale, d'amortisseurs sociaux et de marché de l'emploi et a modifié les dispositions de la loi *Biagi* en matière de services publics pour l'emploi, revu l'outil de l'apprentissage, réorganisé le système des aides à l'emploi, mis en place une table de confrontation avec les partenaires sociaux au sujet du contrat commercial de location de main-d'œuvre à durée déterminée et abrogé les dispositions du décret législatif n° 276/2003 relatives au travail à l'appel. Le législateur de 2007 a en effet jugé opportun d'éliminer ce type de contrat, car il était caractérisé par un déséquilibre excessif entre les parties contractuelles et par un extrêmement faible poids contractuel des travailleurs face à la force sans limites de l'employeur.

À quelques mois de l'entrée en vigueur de la loi susmentionnée et du début de la XVI^e législature, un nouvel ensemble de règles a été mis au point, connu comme Paquet emploi, inséré ensuite dans la manœuvre économique prévue par le décret-loi n° 112 du 25 juin 2008, converti en la loi n° 133 du 6 août 2008, manœuvre visant à encourager les nouveaux recrutements par les entreprises et à simplifier les relations de travail. L'acte en cause est caractérisé par des nouveautés et des modifications qui concernent le travail tant le secteur privé que dans le secteur public.

Il importe de souligner qu'avec la manœuvre d'été susmentionnée, le législateur national est intervenu sur différents volets du droit du travail, en continuité avec le décret législatif n° 276/2003 et en rupture avec la loi n° 247/2007. En effet, d'une part, l'art. 23 de la manœuvre d'été a réécrit la norme définissant le domaine d'application du travail occasionnel accessoire, introduit pour la première fois par la loi *Biagi*, et étendu le domaine objectif et subjectif d'application de cette forme de travail (il suffit de penser aux jeunes de moins de 25 ans pendant les vacances scolaires).

Par ailleurs, le décret-loi n° 112/2008 a rétabli, après l'abrogation de la loi n° 247/2007, le travail intermittent, type de contrat que la loi *Biagi* avait introduit afin de favoriser la hausse de l'emploi et de régulariser la pratique du travail non déclaré ou, en tout état de cause, non régulier.

Les considérations susmentionnées prouvent que le droit

che il Diritto del Lavoro non solo è una materia dinamica, ma anzi lo deve essere per meglio perseguire gli obiettivi di tutela, oltre che dell'interesse economico, anche della libertà, della dignità, della personalità e dei diritti del lavoratore.

Tale dinamicità interessa anche un altro aspetto del Diritto del Lavoro: quello delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva.

La sottoscrizione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, accordo valido per il periodo compreso tra il 15 aprile 2009 ed il 15 aprile 2013, rappresenta un ulteriore esempio di mutabilità del sistema.

Se è vero che l'intesa si pone l'obiettivo comune di rilanciare la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, è altresì vero che il documento conferma un modello di contrattazione improntato su due livelli; da un lato, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria con vigenza triennale, sia per la parte normativa che per quella economica; dall'altro, la contrattazione di secondo livello, con durata triennale ed inerente le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL di categoria o dalla legge e non negoziate in altri livelli di contrattazione.

Con riferimento al secondo livello di contrattazione, ciò che preme evidenziare è che le parti, preso atto della tendenza diffusasi nei principali Paesi dell'Unione Europea ad incentivare il decentramento della contrattazione collettiva, dichiarano di considerare la contrattazione di secondo livello strumento fondamentale per il rilancio della crescita produttiva e, di conseguenza, delle retribuzioni reali.

Tale circostanza conferma la necessità, nelle politiche del lavoro, di dotarsi di strumenti mirati all'evolversi dei contesti economici ed occupazionali, quali la definizione di specifiche proposte di legge regionale. Tra queste si evidenziano:

- *Legge apprendistato*

La disciplina nazionale in materia di apprendistato e, nello specifico, il Decreto legislativo n.276 del 2003 (artt.47-53), ha stabilito che in relazione all'apprendistato «professionalizzante» (art. 49) alla Regione spetta il compito di definire con propri atti la regolamentazione dei profili formativi, d'intesa con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nel rispetto di specifici criteri e principi direttivi.

Nel 2005 la Regione, in accordo con le parti sociali ed in attuazione della nuova normativa, ha deciso di attivare una sperimentazione, prima di procedere alla regolamentazione legislativa, attraverso la sottoscrizione del Protocollo d'intesa per la regolamentazio-

du travail est une matière dynamique et qu'elle doit l'être, afin de mieux poursuivre les objectifs de protection non seulement des intérêts économiques, mais également de la liberté, de la dignité, de la personnalité et des droits des travailleurs.

Ce caractère dynamique concerne également un autre volet du droit du travail : les relations syndicales et les conventions collectives.

La signature de l'accord cadre sur la réforme des conventions du 22 janvier 2009, accord valable du 15 avril 2009 au 15 avril 2013, représente un exemple de plus de la mutabilité du système.

L'accord en cause a pour objectif de relancer la croissance économique, de développer l'emploi et d'augmenter la productivité ; toutefois, il confirme un modèle de négociation axé sur deux niveaux : d'une part, la convention collective nationale catégorielle du travail, ayant une validité de trois ans, tant pour le volet normatif que pour le volet économique, et, de l'autre, la négociation de deuxième niveau, ayant une durée de trois ans et relative aux matières qui lui sont déléguées, entièrement ou partiellement, par la CCNT catégorielle ou par la loi et qui ne font pas l'objet de négociation à d'autres niveaux.

Pour ce qui est du deuxième niveau de négociation, il importe de souligner qu'étant donné la tendance des principaux pays de l'Union européenne à encourager la décentralisation de la négociation collective, les parties déclarent considérer la négociation du deuxième niveau comme un outil fondamental pour la relance de la croissance de la production et, par conséquent, des salaires réels.

Ce qui confirme la nécessité, dans le cadre des politiques de l'emploi, d'outils adaptés à l'évolution des contextes économiques et de l'emploi, tels que des projets de lois régionales spécifiques, à savoir :

- *Loi sur l'apprentissage*

La réglementation nationale en matière d'apprentissage, et notamment le décret législatif n° 276/2003 (articles de 47 à 53) a établi que pour ce qui est de l'apprentissage professionnalisant (art. 49), la Région est chargée de définir, par des actes propres, la réglementation des profils de formation, en accord avec les associations patronales et des travailleurs les plus représentatives à l'échelon régional et dans le respect de critères et de principes directifs spécifiques.

En 2005, la Région, en accord avec les partenaires sociaux et en application de la nouvelle législation, a décidé, avant d'adopter une réglementation en la matière, de mettre en route une expérimentation par la signature du protocole d'entente pour la réglemen-

ne transitoria dell'apprendistato professionalizzante.

Con il Protocollo di intesa la Regione ha inteso far fronte all'impostazione derivante dalla nuova normativa valorizzando nello stesso tempo le conoscenze e le indicazioni maturate attraverso le precedenti esperienze in materia.

Tenendo conto degli esiti del primo periodo di sperimentazione, la Regione intende pertanto definire un disegno di legge per la messa a regime del modello di intervento dell'apprendistato professionalizzante, con particolare riferimento alla formazione finanziata con fondi pubblici.

- *Legge integrazione istruzione-formazione*

A seguito della sottoscrizione, nel novembre 2003, del Protocollo di intesa tra la Regione Autonoma Valle d'Aosta, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la realizzazione dall'anno scolastico 2003/2004 di una offerta formativa sperimentale di istruzione e formazione professionale, la Regione ha attivato la sperimentazione di un nuovo modello di percorsi formativi integrati rivolti ai giovani soggetti al diritto-dovere di istruzione e formazione.

Tale modello, dal 2004 ad oggi, è stato sperimentato e opportunamente modificato in relazione allo sviluppo normativo nazionale in materia di obbligo di istruzione.

A livello nazionale la Legge 296/2006 ha stabilito la prosecuzione, anche per l'anno scolastico 2008/2009, dei percorsi di istruzione e formazione professionale previsti dall'art. 28 del Decreto Legislativo 226/2005 ed ha sancito l'innalzamento dell'obbligo di istruzione a 16 anni, a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008. La Legge n. 40/07 all'art. 13, inoltre, ha apportato delle modifiche al D.lgs. n. 226/05 in materia di istruzione tecnico-professionale.

Tenendo conto della normativa nazionale vigente, delle competenze statutarie attribuite alla Regione in materia di istruzione e formazione professionale e dell'esperienza svolta in questi anni in relazione alla sperimentazione sopra citata, è necessario pertanto procedere alla definizione di una regolamentazione regionale organica relativa all'integrazione tra istruzione e formazione.

- *Legge tirocini formativi e di orientamento*

L'art. 18 della legge 24 giugno 1997 n. 196 e il Decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142 disciplinano la realizzazione dei tirocini formativi e di orientamento che risultano essere strumenti particolarmente efficaci per favorire la conoscenza e l'in-

tazione provvisoria de l'apprentissage professionnalisant.

Par ce protocole d'entente, la Région a voulu respecter l'orientation de la nouvelle législation et valoriser en même temps les acquis issus des expériences précédentes en la matière.

Compte tenu des résultats de la première période d'expérimentation, la Région entend donc élaborer un projet de loi pour l'application du modèle de l'apprentissage professionnalisant, eu égard notamment à la formation financée par des fonds publics.

- *Loi sur l'intégration éducation/formation*

À la suite de la signature, au mois de novembre 2003, du protocole d'entente entre la Région autonome Vallée d'Aoste, le Ministère de l'éducation, de l'université et de la recherche et le Ministère du travail et des politiques sociales en vue de l'application, à partir de l'année scolaire 2003/2004, d'une offre expérimentale d'éducation et de formation professionnelle, la Région a expérimenté un nouveau modèle de parcours intégrés de formation à l'intention des jeunes soumis au droit/devoir à l'éducation et à la formation professionnelle.

Depuis 2004, ce modèle a été expérimenté et opportunément modifié en fonction de l'évolution normative nationale en matière d'éducation obligatoire.

À l'échelon national, la loi n° 296/2006 a établi la poursuite, au titre de l'année scolaire 2008/2009 également, des parcours d'éducation et de formation professionnelle prévus par l'art. 28 du décret législatif n° 226/2005 et a sanctionné l'élévation de l'âge de la scolarité obligatoire à 16 ans à compter de l'année scolaire 2007/2008. De plus, l'art. 13 de la loi n° 40/2007 a apporté des modifications au décret législatif n° 226/2005 en matière d'éducation technique et professionnelle.

Compte tenu de la législation nationale en vigueur, des compétences attribuées à la Région par le Statut en matière d'éducation et de formation professionnelle et de l'expérience de ces dernières années à la suite de l'expérimentation susmentionnée, il s'avère nécessaire de procéder à la définition d'une réglementation régionale organique en matière d'intégration éducation/formation.

- *Loi sur les stages de formation et d'orientation*

L'art. 18 de la loi n° 196 du 24 juin 1997 et le décret ministériel n° 142 du 25 mars 1998 réglementent les stages de formation et d'orientation, qui s'avèrent des outils particulièrement efficaces pour favoriser la connaissance du marché de l'emploi et l'entrée

gresso nel mercato del lavoro. Risulta necessaria una regolamentazione regionale di recepimento di detta normativa che si armonizzi con le caratteristiche del contesto locale ed in particolare favorisca la realizzazione dei tirocini anche nell'ambito delle imprese individuali e di piccole dimensioni, anche a beneficio delle persone disabili e/o in situazione di disagio sociale.

C. MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DEL PIANO

1. *Valutazione e indicatori di risultato*

La centralità della valutazione dei programmi sociali è ampiamente riconosciuta sia nelle indicazioni politiche e linee programmatiche sia nelle esperienze e ricerche degli esperti in materia. L'investimento pubblico sulla valutazione aumenta e così la richiesta di processi valutativi puntuali e capaci di offrire indicazioni di sostegno alla riprogettazione realizzando una circolarità a valore aggiunto.

Le esigenze di investire le risorse a disposizione in modo mirato e rispondente alle domande effettive del territorio, di acquisire una migliore comprensione delle proprie attività di lavoro e dei risultati che queste producono – utile ad orientare la presa di decisioni e a riorientare la progettazione anche in fasi intermedie dei vari progetti e servizi sostenuti dal Piano – e, infine, di concepire in modo quanto più possibile tutelante e funzionale per l'utenza tali attività e servizi offerti, hanno condotto non soltanto a dare maggiore enfasi ai processi valutativi ma a ripensarli in un'ottica sistemica e complessa. L'intento è infatti quello di evitare la semplificazione e l'appiattimento dello sguardo sui processi che talvolta la valutazione porta con sé (ad esempio concentrandosi prettamente sulla dimensione dei costi dei singoli progetti), ma di fornire una fotografia che racchiuda anche possibilità di apprendimento e cambiamento trasferibili ai programmi sociali.

Perseguendo questi obiettivi, la valutazione verrà dunque ad assumere un ruolo centrale a sostegno del processo concertativo realizzatosi in questi mesi attraverso il «Consiglio delle Politiche per il lavoro».

La valutazione perciò è intesa in un'accezione ampia come il processo che vede la realizzazione di una ricerca progettata ad hoc per ciascun servizio/progetto e volta ad esprimere un giudizio argomentabile grazie alla raccolta di informazioni verificabili. Tale indicazione potrà in sintesi riguardare l'efficacia ed efficienza delle realizzazioni, dei risultati e degli impatti delle politiche, dei programmi e dei progetti attuati, dei processi attuativi (di politiche, programmi e progetti). Sarà poi soprattutto nelle modalità adottate per realizzare la valutazione, nello sguardo rivolto ai progetti e ai programmi, nella restituzione e argomentazione dei giudizi che si porrà

dans celui-ci. Il y a lieu de transposer cette réglementation dans le droit régional par des dispositions qui devront tenir compte des caractéristiques du contexte local et favoriser notamment la réalisation de stages même dans le cadre des entreprises individuelles ou de petites dimensions et à l'intention des personnes handicapées et/ou en situation de détresse sociale.

C. SUIVI ET ÉVALUATION DU PLAN

1. *Évaluation et indicateurs de résultat*

Le caractère central de l'évaluation des programmes sociaux est amplement reconnu tant dans les indications politiques et les lignes programmatiques que dans les expériences et les recherches des spécialistes en la matière. L'investissement public dans l'évaluation augmente, tout comme la requête de processus d'évaluation ponctuels et susceptibles d'offrir des indications de soutien à la reconception, ce qui représente une valeur ajoutée.

Les exigences d'investir les ressources disponibles de manière ciblée et répondant aux besoins effectifs du territoire, de parvenir à une meilleure compréhension des activités de travail et des résultats de celles-ci – utile aux fins de l'orientation de la prise de décisions et de la réorientation de la conception même pendant les phases intermédiaires des différents projets et services aidés en vertu du présent plan – et enfin de concevoir de manière le plus possible protectrice et fonctionnelle les activités et les services offerts aux usagers ont mené non seulement à une plus grande attention aux processus d'évaluation, mais également à refondre ceux-ci dans une optique systémique et complexe. L'intention est, en effet, celle d'éviter la simplification et l'aplatissement du regard que parfois l'évaluation porte sur les processus (lorsqu'elle se concentre, par exemple, uniquement sur les coûts de chaque projet), mais de donner une photographie contenant également des possibilités d'apprentissage et de changement pouvant être appliquées aux programmes sociaux.

En poursuivant lesdits objectifs, l'évaluation jouera un rôle central de soutien au processus de négociation qui a eu lieu ces derniers mois dans le cadre du Conseil des politiques de l'emploi.

L'évaluation est donc considérée dans une acception ample, à savoir comme le processus qui prévoit la réalisation d'une recherche spécialement conçue pour chaque service/projet et aboutissant à un jugement motivé par des informations contrôlables. En synthèse, elle pourra concerner les processus d'application ainsi que l'efficacité et l'efficience des réalisations, des résultats et des impacts des politiques, des programmes et des projets réalisés. Ce sera surtout dans les modalités adoptées pour la réalisation de l'évaluation, dans le regard porté sur les projets et les programmes et dans la restitution et l'argumentation des jugements que l'effort sera

in essere lo sforzo volto a trasformare un giudizio di efficacia ed efficienza in una reale occasione di apprendimento e cambiamento positivo.

Si precisa che la valutazione è più efficace se accompagnata da un piano di monitoraggio inteso come rilevazione e registrazione sistematica degli atti di un processo allo scopo di confrontare lo svolgimento reale – in un dato periodo – con quello inizialmente prestabilito. Il piano di valutazione è aperto e si arricchisce e alimenta anche attraverso il monitoraggio, su cui procedere in fase successiva.

La valutazione costituisce un processo che riguarda le diverse fasi della costruzione dell'intervento, perciò è opportuno descrivere i tipi di valutazione che possono essere effettuati dando enfasi particolare ai relativi «tempi», ai momenti in cui questi hanno inizio e vengono realizzati. Il Piano vedrà così la messa in atto di valutazioni:

- *ex-ante*: nella fase di progettazione (macro e micro) delle varie iniziative, si cercherà di stimare a priori la validità del progetto e di verificare la congruenza del disegno concettuale.
- *in itinere*: nel corso della realizzazione del singolo progetto si raccoglieranno dati e informazioni su questo al fine di monitorarlo puntualmente e di far emergere punti forti e deboli della singola iniziativa, per riorientarla in corso d'opera e migliorarla qualora necessario.
- *ex post*: al termine del progetto (comprendendo quindi sia la valutazione finale a completamento che quella differita) è possibile giungere a una valutazione complessiva dell'efficacia e dell'efficienza dell'iniziativa, intendendo questi come i due principali criteri di valutazione adottabili.

In estrema sintesi, la valutazione articolata nei suoi tre possibili «tempi» è in grado di valutare sia gli esiti (in termini di realizzazioni, risultati e impatti) dei progetti sia i processi (è chiaro che nell'*ex-ante* sono esiti/processi potenziali/ipotizzati, nell'*in itinere* sono parziali e nell'*ex post* sono «effettivi»). Se alcuni degli oggetti della valutazione sono stati anticipati nel sottoparagrafo precedente relativo alla «scansione temporale», un approfondimento ulteriore si rivela necessario rispetto agli esiti della valutazione *ex post* (finale + differita), vale a dire realizzazioni, risultati e impatti. Questi termini, mutuati dal lessico europeo delle politiche del lavoro, stanno a indicare:

- *realizzazioni*: il risultato finale delle azioni previste dall'attività programmata sottoposta a valutazione nella sua forma «fisica» evidente. Le realizzazioni sono dunque i prodotti o gli output immediati e predefinitibili di un intervento;
- *risultati*: le conseguenze successive ed esterne gene-

fait de transformer un jugement d'efficacité et d'efficience en une occasion réelle d'apprentissage et de changement positif.

L'évaluation est plus efficace si elle est accompagnée par un plan de suivi, consistant dans le relevé et l'enregistrement systématique des opérations d'un processus, aux fins de la comparaison entre le développement réel, pendant une période considérée, et le développement préétabli. Le plan d'évaluation est ouvert et s'enrichit et s'alimente même grâce au suivi (phase ultérieure).

L'évaluation représente un processus qui concerne les différentes phases de la mise en place d'une action ; il est donc opportun de décrire les types d'évaluation qui peuvent être effectués, avec une attention particulière pour les délais, à savoir les moments où la vérification démarre et est effectuée. Le présent plan prévoit ainsi la mise en œuvre d'évaluations :

- *ex-ante* : pendant la phase de conception (macro et micro) des différentes initiatives, l'on tente d'estimer à priori la validité du projet et de vérifier la conformité du plan conceptuel ;
- *in itinere* : pendant la réalisation de chaque projet, il est procédé à la collecte de données et d'informations, afin d'assurer le suivi ponctuel de ce dernier et de mettre en évidence les points forts et les points faibles de chaque action, qui pourra ainsi être revue en cours de réalisation et améliorée si cela s'avère nécessaire ;
- *ex-post* : à la fin du projet (évaluation finale et évaluation différée), il est possible de parvenir à une évaluation globale de l'efficacité et de l'efficience de l'initiative, celles-ci étant les deux principaux critères d'évaluation pouvant être adoptés.

En synthèse, l'évaluation articulée dans ses trois niveaux possibles est en mesure d'évaluer tant l'issue des projets (en termes de réalisations, de résultats et d'impacts) que les processus (il est évident qu'il s'agit de résultats/processus potentiels/envisagés dans l'évaluation *ex-ante*, partiels dans l'évaluation *in itinere* et effectifs dans l'évaluation *ex-post*). Si certains objets de l'évaluation ont été anticipés dans le sous-paragraphe précédent, relatif à l'articulation temporelle de l'évaluation, un approfondissement s'impose pour ce qui est des résultats de l'évaluation *ex-post* (finale + différée), à savoir des réalisations, des résultats et des impacts. Ces termes, qui proviennent du lexique européen des politiques de l'emploi, ont les significations suivantes :

- *réalisations* : le résultat final des actions prévues par l'activité planifiée et soumise à évaluation dans sa forme physique évidente. Les réalisations sont donc les produits ou les *output* immédiats d'une action pouvant être préétablis ;
- *résultats* : les conséquences externes engendrées par

rate dal programma (con particolare attenzione ai cambiamenti di condizione e di situazione sui beneficiari diretti dell'intervento). In generale i risultati rientrano nell'intenzionalità esplicita del programma, anche se si rivelano più difficili da predeterminare e quantificare rispetto alle realizzazioni, anche se non è possibile escludere risultati inattesi che devono essere in ogni caso presi in carico dalla valutazione;

- impatti: conseguenze di lungo periodo e di ampio raggio di un progetto o intervento. In generale con «impatto» ci si riferisce alle conseguenze economiche e sociali, dirette e indirette, positive o negative, sulla popolazione bersaglio e su altri soggetti coinvolti (si tratta di conseguenze strutturali, di medio-lungo periodo e non solo sulle persone ma anche sui sistemi). Sono certamente molto più difficili da esplorare rispetto alle realizzazioni e ai risultati, e non possono essere oggetto di una predefinizione precisa. Anche qui non è possibile escludere risultati inattesi che devono essere in ogni caso presi in carico dalla valutazione.

Per quanto riguarda i processi si tratta di tenere sotto controllo l'avanzamento di essi, le variazioni e le realizzazioni delle diverse fasi.

L'esigenza di operare in termini processuali è ulteriormente rafforzata dalla necessità di procedere con gradualità, con velocità differenziate e tempi diversi nella gestione degli interventi messi in atto, che si distinguono in quanto, per esempio, si collocano in termini di possibili realizzazioni di impostazione problematiche (disegni di legge), modalità di governance, di organizzative possibili.

Si tratta perciò di distinguere tra la processualità di ogni valutazione – tutti gli interventi in teoria hanno diritto a valutazione prima, durante e dopo – e la processualità nella attuazione di un insieme di interventi di valutazione – i quali possono essere decisi tutti allo stesso momento ma anche sono decisi progressivamente in relazione all'andamento attuativo del Piano ed alle questioni/domande di valutazione che sorgono nel tempo.

Il piano assume le caratteristiche perciò di una tastiera di interventi che possono/devono declinarsi con intensità differenziate in termini di investimenti, di crucialità di risposte in relazione alle priorità / difficoltà in essere, di consolidamento, di innovazione, di sperimentazione.

La scansione annuale di possibile innovazione al piano prevista dalla legge si declinerà, perciò, come condizione di completa attuazione dello stesso; a maggior ragione a fronte della situazione di crisi che impone tempi abbreviati di ritrattatura.

Ciò può determinare la necessità di:

- scandire tempi più brevi di valutazione in alcuni casi;

le programme (avec une attention particulière pour les changements de condition et de situation des bénéficiaires directs de l'action). En général, les résultats s'inscrivent dans les intentions explicites du programme, même s'ils s'avèrent plus difficiles à établir et à quantifier que les réalisations et même s'il est impossible d'exclure des résultats inattendus, qui doivent en tout état de cause être pris en compte par l'évaluation ;

- impacts : conséquences à long terme et à large rayon d'un projet ou d'une action. En général, par impact l'on entend les conséquences économiques et sociales, directes et indirectes, positives ou négatives, sur la population cible et les autres acteurs mobilisés (il s'agit des conséquences structurelles, à moyen/long terme, non seulement sur les personnes, mais également sur les systèmes). Ils sont bien plus difficiles à analyser que les réalisations et les résultats et ne peuvent être préétablis de manière précise. Il est par ailleurs impossible d'exclure des impacts inattendus, qui doivent en tout état de cause être pris en compte par l'évaluation.

Pour ce qui est des processus, il s'agit de contrôler leur déroulement, leurs modifications et la réalisation des différentes phases.

L'exigence d'œuvrer en termes de processus est renforcée par la nécessité de procéder graduellement, à des vitesses et dans des délais différents, dans la gestion des actions mises en œuvre, qui se distinguent les unes des autres car elles se présentent – par exemple – en termes de réalisations possibles à l'organisation problématique (projets de loi), de modalités de gouvernance ou d'organisations possibles.

Il s'agit donc de distinguer entre le processus relatif à chaque évaluation – toutes les actions ayant théoriquement droit à une évaluation avant, pendant et après – et le processus de réalisation d'un ensemble d'actions d'évaluation, qui peuvent être décidées toutes en même temps ou bien progressivement, en fonction de l'état d'application du présent plan et des problèmes et des exigences d'évaluation qui surgissent.

Le présent plan représente donc une palette d'actions qui peuvent/doivent être réalisées avec des intensités différentes en termes d'investissements, d'importance des réponses en fonction des priorités/difficultés existantes, de consolidation, d'innovation et d'expérimentation.

L'éventuelle révision annuelle du plan prévue par la loi représentera donc une condition d'application complète de celui-ci, à plus forte raison, vu la situation de crise qui impose des délais raccourcis de révision.

Il peut en effet s'avérer nécessaire :

- de prévoir des délais plus courts d'évaluation dans certains cas ;

- inserire nuove iniziative che emergono dal processo di elaborazione consolidato;
- mettere «sotto ingrandimento» alcune misure in quanto più critiche, cruciali e/o elementi di successo:

Per questo l'accompagnamento ai processi e il monitoraggio andranno declinati concretamente.

I processi, le realizzazioni, i risultati e gli impatti possono essere valutati in termini di:

- realizzazioni in quanto output per esempio con una ricostruzione fatta di raccolta, analisi di materiali prodotti;
- ricadute sui destinatari diretti degli interventi, sviluppando perciò un approccio che metta al centro il punto di vista del singolo destinatario dei servizi. Si mette a tema il cambiamento, a breve – medio termine, (outcome) generatosi nella situazione dei soggetti destinatari dei servizi, in quanto cambiamenti frutto (anche) dei risultati e degli impatti.
- valutazione di percorsi di sviluppo/implementazione degli interventi stessi nell'ambito delle azioni del Piano.

Si tiene conto in tal senso dei precedenti aspetti (realizzazione – ricadute) mettendo «a fuoco» il processo nelle sue articolazioni.

Sintetizzando perciò nella predisposizione degli interventi valutativi si deve tenere conto, in un quadro omogeneo e coordinato, di tre ambiti indispensabili:

- l'attività di valutazione in relazione alla quale di seguito sono riportati esempi di alcuni indicatori da costruire, una volta approvato il presente Piano con un disegno unitario e un metodo coerente;
- il sistema di monitoraggio che accompagna la realizzazione dei diversi aspetti presenti nel Piano;
- il piano di valutazione (PdV) che inserisca le attività in un quadro coerente di risorse (anche umane) e di tempi previsti per il relativo svolgimento.

Pertanto di seguito si riportano alcuni indicatori di risultato del tutto esemplificativi e non definitivi, né esaustivi; la valutazione sarà perciò esplicitata in modo compiuto e in via definitiva, pur con i possibili adeguamenti previsti nei tempi e modi prestabiliti, con riferimento al Piano di Politiche del Lavoro come sarà approvato dal Consiglio regionale della Regione Valle d'Aosta e solo da quel momento sarà possibile dettagliare compiutamente gli indicatori di risultato previsti.

Sicuramente il Piano di valutazione farà ricorso alla costruzione di indicatori su specifici progetti di valutazio-

- d'insérer de nouvelles initiatives qui découlent du processus consolidé d'élaboration;
- de mettre sous observation certaines mesures qui représentent des criticités, des éléments importants ou de succès.

Pour cette raison, l'accompagnement des processus et le suivi doivent être réalisés concrètement.

Les processus, les réalisations, les résultats et les impacts peuvent être évalués en termes :

- de réalisations, en tant qu'*output*, à titre d'exemple, par une reconstruction comportant la collecte et l'analyse des matériels produits ;
- de retombées sur les destinataires directs des actions, avec une approche axée sur le point de vue de chaque destinataire des services. Il y a lieu de tenir compte du changement, à court/moyen terme (*outcome*) de la situation des destinataires des services, le changement étant la conséquence, entre autres, des résultats et des impacts ;
- d'évaluation des parcours de développement/de mise en œuvre des actions dans le cadre du présent plan.

En ce sens, il est tenu compte, lors de la mise au point du processus dans toutes ses articulations, des aspects précédents (réalisations – retombées).

L'élaboration des actions d'évaluation doit, en somme, tenir compte, dans un cadre homogène et coordonné, de trois volets indispensables :

- l'activité d'évaluation, pour laquelle sont indiqués, ci-après, des exemples d'indicateurs à mettre en place – une fois le présent plan approuvé – par un projet unitaire et selon une méthode cohérente ;
- le système de suivi, qui accompagne la réalisation des différents volets du présent plan ;
- le plan d'évaluation, qui inscrit les activités dans un cadre cohérent de ressources (même humaines) et de délais de réalisation.

Ci-après, quelques indicateurs de résultat, qui ont un caractère d'exemple et ne sont ni définitifs ni exhaustifs ; l'évaluation sera concrétisée de manière plus complète et définitive – avec les adaptations qu'il est possible d'apporter dans les délais et selon les modalités préétablies – sur la base du plan de politique de l'emploi, tel qu'il sera approuvé par le Conseil de la Région Vallée d'Aoste. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'il sera possible de détailler de manière complète les indicateurs de résultat.

Sans aucun doute, le plan d'évaluation aura recours à la construction d'indicateurs sur des projets spécifiques

ne collegati ad altrettanto specifici impianti di monitoraggio, in primo luogo facendo riferimento alla coerenza di questi con l'ampia gamma di indicatori già utilizzati per la valutazione degli impatti del POR occupazione Valle d'Aosta.

D. LE POLITICHE DI SISTEMA

4 *Integrazione del sistema educativo e formativo*

- 4.1.b) numero di progetti coordinati di orientamento al lavoro, soggetti coinvolti e tipologie di utenti previsti;
- 4.2.c) numero di interventi realizzati, tipologie soggetti coinvolti;
- 4.2.d) numero di reti attivate e relative caratteristiche;
- 4.2.e) numero e caratteristiche di percorsi integrati e n° passaggi tra sistemi agevolati;

6 *Consolidamento delle politiche di genere*

- 6.1.f) numero di soggetti coinvolti a seguito delle iniziative di promozione e verifica delle ricadute dell'informazione ricevuta in relazione alla attivazione del sussidio;
- 6.1.h) numero delle azioni realizzate, dei relativi soggetti coinvolti e indicazione delle caratteristiche di percorsi di accompagnamento, formazione ed aggiornamento;
- 6.2.b) numero di percorsi di formazione continua e caratteristiche dell'utenza (titolo di studio, provenienza territoriale) realizzati in esito alla attività di promozione;

E. LE POLITICHE ATTIVE

1. *Strategie integrate mirate ad affrontare l'attuale crisi congiunturale.*

- 1.f) numero di azioni di consulenza e/o di sostegno alle imprese finalizzate a prevenire situazioni di crisi e rilevazione esiti in relazione a percorsi processi avviati;
- 1.i) numero patti di servizio avviati con riferimento a tipologie + significative e critiche di utenti;

numero prese in carico degli stessi da parte di sportello;

tipi di percorsi proposti;

esiti conseguiti dalle persone in termini di partecipazione ad altre azioni previste;

d'évaluation liés à autant de systèmes spécifiques de suivi, compte tenu, en premier lieu, de la cohérence de ces derniers avec la vaste gamme d'indicateurs déjà utilisés pour l'évaluation des impacts du POR Emploi Vallée d'Aoste.

D. POLITIQUES DE SYSTÈME

4. *Intégration des systèmes d'éducation et de formation*

- 4.1.b) Nombre de projets coordonnés d'orientation à l'emploi, acteurs mobilisés et types d'utilisateurs prévus ;
- 4.2.c) Nombre d'actions réalisées et types d'acteurs concernés ;
- 4.2.d) Nombre de réseaux mis en place et caractéristiques y afférentes ;
- 4.2.e) Nombre et caractéristiques des parcours intégrés et nombre de passages facilités entre les systèmes.

6. *Consolidation des politiques de genre*

- 6.1.f) Nombre d'acteurs mobilisés à la suite des initiatives de promotion et vérification des retombées de l'information reçue pour ce qui est de l'attribution de l'aide ;
- 6.1.h) Nombre d'actions réalisées et d'acteurs mobilisés et indication des parcours d'accompagnement, de formation et de recyclage ;
- 6.2.b) Nombre de parcours de formation continue réalisés à la suite des activités de promotion et caractéristiques des usagers (titre d'études et provenance).

E. POLITIQUES ACTIVES

1. *Stratégies intégrées et ciblées pour affronter l'actuelle crise conjoncturelle*

- 1.f) Nombre d'actions de conseil et/ou de soutien aux entreprises visant à prévenir les situations de crise et relevé des résultats en fonction des parcours et des processus mis en route ;
- 1.i) Nombre de pactes de service mis en place, eu égard aux typologies les plus significatives et les plus critiques d'utilisateurs ;

Nombre de prises en charge d'utilisateurs de la part du guichet ;

Types de parcours proposés ;

Résultats obtenus par les personnes en termes de participation à d'autres actions prévues ;

soddisfazione di un campione significativo di utenti rilevata attraverso intervista telefonica;

2. *Aumentare il tasso di occupazione migliorando l'occupabilità.*

2.1 Si tratta di verificare l'applicabilità degli indicatori di risultato del POR relativi all'occupabilità (vedi POR pag. 47);

2.1.1 Numero servizi orientativi erogati con specifico riferimento ad 1 o 2 utenze massime individuate preliminarmente come tipologie di soggetti portatori di difficoltà nei percorsi di orientamento o in quanto provenienti da aree territoriali specifiche individuate come problematiche;

2.1.4 b) Numero di soggetti coinvolti nella assistenza per piani individuali e relativo accesso alla erogazione di buoni e borse di ricerca;

2.3 Rilevazione, in relazione al numero complessivo dei contratti di apprendistato avviati, del tasso di utilizzo del servizio previsto;

Rilevazione del tasso di abbandono e non completamento nei contratti di apprendistato avviati;

Rilevazione delle competenze acquisite dai singoli al termine del percorso di apprendistato, nella prospettiva della relativa certificazione;

2.4.1.a) Numero di voucher formativi individuali erogati con specifico riferimento a specifiche utenze individuate preliminarmente come tipologie di soggetti portatori di difficoltà nei percorsi di formazione permanente o in quanto provenienti da aree territoriali specifiche individuate come problematiche;

2.4.1.b) Verifica sulla definizione del modello di formazione permanente a catalogo e relativo utilizzo da parte delle utenze individuate preliminarmente come tipologie di soggetti portatori di difficoltà nei percorsi di formazione permanente;

2.4.2.d) Verifica del numero azioni formative attivate ed esiti;

2.4.3 Numero di percorsi di orientamento, formazione e riqualificazione professionale rivol-

Satisfaction d'un échantillon significatif d'utilisateurs, enregistrée au moyen d'une interview téléphonique.

2. *Augmenter le taux d'emploi par l'amélioration de l'employabilité*

2.1 Vérification de l'applicabilité des indicateurs de résultat du POR relatifs à l'employabilité (voir POR, page 47) ;

2.1.1 Nombre de services d'orientation fournis notamment à 1 ou 2 usagers maximum établis d'avance en tant qu'utilisateurs ayant des difficultés dans les parcours d'orientation ou provenant de zones territoriales jugées problématiques ;

2.1.4.b) Nombre d'acteurs assistés par des plans individuels et accès de ceux-ci aux bons et aux bourses de recherche ;

2.3 Relevé, en fonction du nombre global de contrats d'apprentissage conclus et du taux d'utilisation du service prévu ;

Relevé du taux d'abandon et de non-achèvement dans le cadre des contrats d'apprentissages conclus ;

Relevé des compétences acquises par les individus à la fin du parcours d'apprentissage, dans la perspective de la délivrance du certificat y afférent.

2.4.1.a) Nombre de bons de formation individuels délivrés notamment à des usagers établis d'avance en tant qu'utilisateurs ayant des difficultés dans les parcours de formation permanente ou provenant de zones territoriales jugées problématiques ;

2.4.1.b) Vérification de la définition du modèle de formation permanente en catalogue et utilisation y afférente par des usagers établis d'avance en tant qu'utilisateurs ayant des difficultés dans les parcours de formation permanente ;

2.4.2.d) Vérification du nombre d'actions de formation mises en place et résultats y afférents ;

2.4.3 Nombre de parcours d'orientation, de formation et de requalification professionnelle

ti ai migranti con specifico riferimento a specifiche utenze individuate preliminarmente come tipologie di soggetti portatori di difficoltà nei percorsi in relazione a titoli di studio, settori o in quanto provenienti da aree territoriali specifiche individuate come problematiche;

2.5.1 Numero di buoni formativi erogati per formazione professionalizzante post laurea e esiti in termini di ricaduta in esito ai percorsi formativi svolti (permanenza sul territorio, occupazione);

2.6 Si tratta di verificare la applicabilità degli indicatori di risultato del POR relativi all'adattabilità (vedi POR pag 41);

2.6.1.b) Numero di azioni sperimentate e monitoraggio esiti in uscita;

2.6.1.c) Numero di azioni sperimentate e monitoraggio esiti in uscita;

2.6.2.a) Numero di azioni attivate, tipologia e coinvolgimento di soggetti;

2.6.2.c) Numero di azioni attivate, tipologia delle stesse (supporto per progettazione formativa e finanziamento), tipologia dei soggetti richiedenti e esiti relativi;

2.6.2.d) Accordo e relative caratteristiche in relazione a facilità di accesso per le imprese (n° imprese in + rispetto a media storica che accedono a domande di finanziamento);

2.6.4 Numero di azioni attivate, tipologia e coinvolgimento di soggetti;

2.6.5.b) Numero progetti promossi e /attivati, caratteristiche, tipologia partner;

2.6.5.c) Numero reti attivate, tipi di relazioni relative, soddisfazione dei partecipanti e ricadute rilevate presso gli enti di provenienza;

2.7.1 Numero aziende coinvolte e n° sperimentazioni avviate;

3. Politiche volte ad incentivare la vocazione all'imprenditorialità

à l'intention des migrants, et notamment des usagers établis d'avance en tant qu'usagers ayant des difficultés dans les parcours en raison des titres d'études ou des secteurs en cause ou du fait qu'ils proviennent de zones territoriales jugées problématiques ;

2.5.1 Nombre de bons de formation accordés aux fins de la formation professionnalisante post-universitaire et résultats en termes de retombées des parcours de formation suivis (permanence sur le territoire, emploi) ;

2.6 Vérification de l'applicabilité des indicateurs de résultat du POR relatifs à l'adaptation (voir POR, page 41) ;

2.6.1.b) Nombre d'actions expérimentées et suivi des résultats finaux y afférents ;

2.6.1.c) Nombre d'actions expérimentées et suivi des résultats finaux y afférents ;

2.6.2.a) Nombre d'actions mises en route, types d'usagers et mobilisation de ces derniers ;

2.6.2.c) Nombre d'actions mises en route, types d'actions (aide à la conception formative et financement), types de demandeurs et résultats y afférents ;

2.6.2.d) Accord et caractéristiques de celui-ci pour ce qui est de la facilité d'accès des entreprises (nombre d'entreprises qui demandent le financement en plus par rapport à la moyenne historique) ;

2.6.4 Nombres d'actions mises en route, types d'usagers et mobilisation de ces derniers ;

2.6.5.b) Nombre de projets encouragés et mis en route, caractéristiques de ces derniers et types de partenaires ;

2.6.5.c) Nombre de réseaux mis en place, type des relations y afférentes, satisfaction des participants et retombées enregistrées dans les établissements de provenance ;

2.7.1 Nombre d'entreprises concernées et d'expérimentations mises route ;

3. Politiques visant à encourager la vocation entrepreneuriale

3.1.b) Numero e caratteristiche accordi;	3.1.b) Nombre et caractéristiques des accords ;
3.2 Rapporto tra n° iniziative di orientamento e informazione, n° casi di assistenza tecnica allo sviluppo di idea, n° imprese avviate;	3.2 Rapport entre le nombre d'actions d'orientation et d'information, le nombre de prestations d'assistance technique au développement d'une idée et le nombre d'entreprises créées ;
3.4 Numero casi assistenza tecnica e esiti degli interventi in relazione al superamento dei problemi individuati (coinvolgendo i titolari di impresa);	3.4 Nombre de prestations d'assistance technique et résultats y afférents aux fins de la solution des problèmes identifiés (avec mobilisation des titulaires des entreprises) ;
Numero casi assistenza e consulenza e esiti degli interventi in relazione alla creazione di posto di lavoro (coinvolgendo i titolari di impresa);	Nombre de prestations d'assistance et de conseil et résultats y afférents aux fins de la création d'emplois (avec mobilisation des titulaires des entreprises) ;
Comparazione tra la verifica della tenuta a 12 e 18 mesi di aziende avviate con il sostegno di creazione di impresa e quella di aziende avviate senza usufruire di tale servizio (studi di caso)	Comparaison entre la tenue des entreprises implantées grâce à l'aide à la création d'entreprises et la tenue des entreprises créées sans recours à ladite aide (études de cas), et ce, 12 et 18 mois après leur création ;
4. Politiche volte a promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili e/o in situazione di disagio sociale	4. Politiques de promotion de l'intégration professionnelle des personnes handicapées et/ou en situation de détresse sociale
Si tratta di verificare la applicabilità degli indicatori di risultato del POR relativi all'adattabilità (vedi POR pag 52)	Vérification de l'applicabilité des indicateurs de résultat du POR relatifs à l'adaptation (voir POR, page 52).
6. Politiche volte a promuovere e sostenere l'innovazione e la ricerca	6. Politiques de promotion et de soutien de l'innovation et de la recherche
Si tratta di verificare la applicabilità degli indicatori di risultato del POR relativi all'adattabilità (vedi POR pag 41)	Vérification de l'applicabilité des indicateurs de résultat du POR relatifs à l'adaptation (voir POR, page 41).
6.1.a) Numero e caratteristiche progetti avviati;	6.1.a) Nombre et caractéristiques des projets mis en route ;
6.2. Numero e ricostruzione caratteristiche reti locali sostenute;	6.2 Nombre et reconstruction des caractéristiques des réseaux locaux aidés ;
6.3 Numero e caratteristiche interventi coaching ed esiti inserimenti giovani ricercatori	6.3 Nombre et caractéristiques des actions de <i>coaching</i> et résultats de l'insertion de jeunes chercheurs ;
6.4 Numero buoni formativi per la ricerca ed esiti	6.4 Nombre de bons de formation pour la recherche et résultats y afférents ;
Numero e caratteristiche mobilità dei ricercatori	Nombre et caractéristiques de la mobilité des chercheurs ;
6.5. Numero percorsi di formazione specialistica e verifica esiti	6.5 Nombre de parcours de formation spécialisée et vérification des résultats y afférents ;
Numero ed esiti interventi di formazione consulenza a sostegno imprese innovative.	Nombre d'actions de formation et de conseil en faveur des entreprises innovantes et résultats y afférents.
Rispetto al quadro di incentivi previsto si propone: in senso generale, sia per gli incentivi in senso lato che per	Compte tenu du cadre d'aides prévues, les indicateurs ci-après sont proposés, en règle générale, tant pour les

gli incentivi per integrazione nel mercato del lavoro di soggetti disabili e/o con disagio sociale, tali indicatori:

- n° incentivi attivati, tempi di erogazione, casi di interruzione, rilevazione delle problematiche emergenti, verifica (a campione o su un n° significativo) a 3 o 6 mesi dal termine dell'incentivo della situazione occupazionale e del ruolo svolto dall'impresa, rilevazione di altri interventi attivati a fianco (formazione, altro)
- nelle aziende che hanno utilizzato gli incentivi si può operare un confronto tra assunzioni avvenute con gli incentivi e le assunzioni usuali.

Laddove si tratta di assunzione a tempo determinato si potrebbe mettere sotto osservazione, a 3 o 6 mesi dal termine dell'incentivo, la possibilità di consolidare il rapporto, prevedendo altre misure di supporto.

Analoghe considerazioni valgono per gli incentivi agli Enti locali, da approfondire con specifico riferimento alle condizioni di consolidamento.

Occorre inoltre verificare la tenuta della rete territoriale a supporto dei soggetti coinvolti.

Per quanto riguarda i LUS si propone di mettere sotto osservazione l'analisi delle capacità residuali presenti nei lavoratori che hanno fatto domanda in rapporto alla definizione del grado di occupabilità, anche presso qualche realtà di impresa privata, (prevedendo due specifiche tipologie: immediatamente occupabile dopo il percorso formativo, non immediatamente occupabile e quindi necessitante di una fase di accompagnamento e di rinforzo più consistente, per esempio in stretto rapporto con la realtà cooperativa). Si propone inoltre la verifica della fase di analisi delle concrete condizioni di occupabilità, tenendo conto delle concrete caratteristiche dei soggetti coinvolti (per es. over 45, donne, ecc.) ai fini della predisposizione di interventi specifici e personalizzati e della fase di accompagnamento personalizzato.

D. LE POLITICHE DI SISTEMA

D.1 *Promozione e Comunicazione.*

- D.1.1 *Dare trasparenza e promuovere la conoscenza delle politiche e degli strumenti di politica del lavoro ai fini di un più esteso utilizzo degli stessi da parte dei diversi target, monitorandone i risultati*

aides au sens large du terme, que pour les aides à l'intégration professionnelle des personnes handicapées et/ou en situation de détresse sociale :

- nombre d'aides accordées, délais d'octroi, cas d'interruption, relevé des problèmes surgis, vérification (au hasard ou sur un échantillon significatif), 3 ou 6 mois avant l'expiration de la période de référence de l'aide, de la situation de l'emploi et du rôle rempli par l'entreprise et relevé des autres actions lancées parallèlement (formation, etc.) ;
- dans les entreprises qui ont fait appel aux aides, confrontation entre les recrutements effectués en vertu de ces dernières et les recrutements habituels.

Lorsqu'il s'agit de recrutements sous contrat à durée déterminée, l'on propose d'observer, 3 ou 6 mois avant l'expiration de la période de référence de l'aide, la possibilité de consolider la relation de travail par d'autres mesures de soutien.

Des considérations analogues peuvent être faites pour les aides aux collectivités locales, qui doivent être approfondies notamment pour ce qui est des conditions de consolidation.

Par ailleurs, il y a lieu de vérifier la tenue du réseau territorial de soutien des acteurs mobilisés.

Pour ce qui est des travaux d'utilité sociale, il est proposé d'observer l'analyse des capacités résiduelles des travailleurs qui les ont demandés à y participer, aux fins de l'établissement du degré d'employabilité de ceux-ci, même dans une entreprise privée ; deux types de travailleurs sont prévus : les travailleurs employables immédiatement après la fin du parcours de formation et les travailleurs non immédiatement employables et qui ont donc besoin d'une phase d'accompagnement et de soutien plus consistante, dans le cadre, par exemple, du monde des coopératives. Il est proposé, par ailleurs, de vérifier, d'une part, la phase de l'analyse des conditions concrètes d'employabilité, compte tenu des caractéristiques réelles des acteurs concernés (par exemple, plus de 45 ans, femme, etc.), aux fins de l'élaboration d'actions spécifiques et personnalisées, et, d'autre part, la phase d'accompagnement personnalisé.

D. POLITIQUES DE SYSTÈME

D.1 *Promotion et communication*

- D.1.1 *Garantir la transparence des politiques et des outils de politique de l'emploi, promouvoir la connaissance de ceux-ci en vue de leur utilisation accrue par les différents destinataires et assurer le suivi des résultats*

- | | |
|--|---|
| <p>a) Realizzazione di azioni integrate di comunicazione istituzionale rivolte ai diversi destinatari, utilizzando mezzi di comunicazione diversificati e mirati ai diversi target, (mezzi di comunicazione di massa, campagne di comunicazione, prodotti editoriali, call center, eventi e nuove tecnologie del web, sms, stampa e pubblicazioni locali, incontri sul territorio);</p> <p>b) Azioni annuali di monitoraggio da parte di società esperte di marketing e comunicazione, attraverso questionari somministrati a campioni di popolazione/target considerati anche tramite le pagine web;</p> <p>c) Realizzazione di report annuali di valutazione delle azioni intraprese;</p> <p>D.1.2 <i>Rafforzare la collaborazione tra gli attori istituzionali coinvolti nella comunicazione delle politiche del lavoro</i></p> <p>a) Rafforzamento di pratiche di collaborazione tra gli attori istituzionali e gli operatori del mercato del lavoro attraverso una rete volta ad allargare i potenziali destinatari delle informazioni sulle opportunità previste dal Piano di politica del lavoro, qualificando l'offerta informativa locale e creando sinergie tra i canali di comunicazione locali;</p> <p>b) Azioni di messa in rete e condivisione delle informazioni tra i tecnici dei diversi enti, settori e associazioni responsabili della comunicazione;</p> <p>D.1.3 <i>Diffondere e condividere dati quali-quantitativi sul mercato del lavoro, valorizzando i risultati ottenuti dalla politiche del lavoro e le buone prassi presenti sul territorio</i></p> <p>a) Azioni rivolte a tecnici, ordini professionali, associazioni datoriali e dei lavoratori, consulenti del lavoro, insegnanti, ed operatori della formazione, opinion makers, operatori ed attori territoriali delle politiche del lavoro per diffondere e condividere dati, analisi e buone prassi in tema di lavoro e formazione;</p> <p>b) Collaborazione con la Consigliera di parità regionale per la lettura e la diffusione dei dati statistici del mercato del la-</p> | <p>a) Réaliser des actions intégrées de communication institutionnelle à l'intention des différents destinataires, par des moyens de communication diversifiés et ciblés (moyens de communication de masse, campagnes de communication, produits d'édition, centres d'appel, événements et nouvelles technologies sur le web, sms, presse et publications locales et rencontres sur le territoire) ;</p> <p>b) Mener, par l'intermédiaire de sociétés de marketing et de communication expérimentées, des actions annuelles de suivi, à l'aide de questionnaires proposés à des échantillons de population, éventuellement sur les pages web ;</p> <p>c) Réaliser des rapports annuels d'évaluation des actions menées ;</p> <p>D.1.2 <i>Renforcer la collaboration entre les acteurs institutionnels concernés par la communication des politiques de l'emploi</i></p> <p>a) Renforcer les pratiques de collaboration entre les acteurs institutionnels et ceux du marché de l'emploi par un réseau visant à augmenter le nombre de destinataires potentiels des informations sur les chances prévues par le présent plan de politique de l'emploi, qualifier l'offre d'information locale et créer des synergies entre les différents canaux de communication locaux ;</p> <p>b) Mettre en réseau les techniciens des différents établissements, secteurs et associations responsables de la communication aux fins du partage des informations ;</p> <p>D.1.3 <i>Diffuser et partager les données qualitatives et quantitatives sur le marché de l'emploi et mettre en valeur les résultats obtenus par les politiques de l'emploi et les bonnes pratiques mises en œuvre sur le territoire</i></p> <p>a) Réaliser des actions à l'intention des techniciens, des ordres professionnels, des associations patronales et syndicales, des consultants en matière de travail, des enseignants, des formateurs, des faiseurs d'opinion et des acteurs territoriaux des politiques de l'emploi, en vue de la diffusion et du partage des données, des analyses et des bonnes pratiques concernant le travail et la formation ;</p> <p>b) Collaborer avec la conseillère régionale pour l'égalité des chances à l'interprétation et à la diffusion des données statis-</p> |
|--|---|

voro da un punto di vista di genere, fornendo supporto per l'analisi delle politiche di gestione del personale seguite dalle aziende rispetto ai principi di parità;

D.2 Riorganizzazione dei servizi per il lavoro.

D.2.1 Riorganizzare il dipartimento politiche del lavoro e della formazione

- a) Individuazione di una nuova sede logistica;
- b) Espletamento di una selezione pubblica del personale di cui all'art. 20 legge finanziaria;
- c) Analisi e ridisegno dei processi di servizio trasversali tra la direzione Agenzia del Lavoro e i Servizi per l'Impiego (in particolare – servizio orientamento – servizio incontro domanda offerta di lavoro – servizio centro per il diritto al lavoro);
- d) Organizzazione di un percorso formativo obbligatorio per il personale del Dipartimento;
- e) Sperimentazione di nuovi modelli organizzativi;
- f) Elaborazione del progetto la «Carta dei servizi al lavoro» finalizzato a migliorare la qualità delle prestazioni offerte, a consolidare e a rendere trasparente il patto con i diversi clienti dei servizi

D.3 Potenziamento dei sistemi informativi.

D.3.1 Migliorare l'efficienza dei servizi potenziando e sviluppando i sistemi informativi

- a) Realizzazione del SIL VDA (Sistema Informativo Lavoro Valle d'Aosta) al fine di migliorare i servizi relativi all'incontro domanda/offerta di lavoro, l'orientamento professionale, le attività di osservatorio e statistica ed interfacciarsi con il sistema SIL nazionale, la Borsa Continua del Lavoro e la banca dati dell'INPS;
- b) Evoluzione del sistema informativo a supporto del Programma Operativo Occupazione 2007-2013 FSE;

tiques sur le marché de l'emploi dans une optique de genre et fournir une aide à l'analyse des politiques de gestion du personnel adoptées par les entreprises, eu égard aux principes d'égalité des chances ;

D.2 Réorganisation des services d'aide à l'emploi

D.2.1 Réorganiser le Département des politiques du travail et de la formation

- a) Trouver un nouveau siège opérationnel ;
- b) Lancer un concours externe pour les profils visés à l'art. 20 de la loi de finances ;
- c) Analyser et réorganiser les services transversaux de la Direction de l'Agence de l'emploi et des services d'aide à l'emploi (et notamment les services d'orientation, de rencontre de l'offre et de la demande d'emploi et de conseil pour le droit à l'emploi) ;
- d) Organiser un parcours de formation obligatoire pour le personnel du département ;
- e) Expérimenter de nouveaux modèles d'organisation ;
- f) Élaborer le projet de « Charte des services d'aide à l'emploi » en vue de l'amélioration des prestations offertes, ainsi que du renforcement et de la transparence du pacte entre les différents usagers des services ;

D.3 Renforcement des systèmes d'information

D.3.1 Améliorer l'efficiencia des services par le renforcement et le développement des systèmes d'information

- a) Réaliser le système d'information sur l'emploi en Vallée d'Aoste (Système informatif Lavoro – SIL VDA) en vue, d'une part, de l'amélioration à la fois des services relatifs à la rencontre de l'offre et de la demande d'emploi et à l'orientation professionnelle et des fonctions d'observatoire et de statistique et, d'autre part, de l'interface avec le SIL national, la Borsa continua del Lavoro et la banque de données de l'INPS ;
- b) Moderniser le système d'information servant de support au Programme opérationnel Emploi 2007/2013 du FSE ;

- c) Creazione della «Cartella del lavoratore informatizzata» ai fini del miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi e delle opportunità offerte ai lavoratori;
- d) Realizzazioni di soluzioni per l'interoperabilità e l'integrazione con i sistemi informativi nel settore dei servizi sociali e assistenziali;

D.4 *Integrazione del sistema educativo e formativo.*

D.4.1 *Sviluppare un sistema di orientamento trasversale ai sistemi educativo, formativo e del lavoro*

- a) Potenziamento delle attività del Centro Orientamento dell'Agenzia del lavoro ed in particolare l'informazione e la consulenza orientativa, gli interventi presso le scuole, la realizzazione e diffusione di guide e strumenti orientativi, l'assistenza tecnica ad insegnanti e operatori;
- b) Realizzazione di progetti coordinati di orientamento al lavoro che vedano il coinvolgimento di soggetti pubblici, privati e associazioni di categoria;

D.4.2 *Sviluppare la qualità del sistema integrato di istruzione-formazione, in coerenza con le politiche europee in materia di mobilità e accesso alla formazione permanente*

- a) Definizione e messa a regime del nuovo dispositivo regionale di accreditamento delle sedi formative, in coerenza con l'Accordo Stato-Regioni del 20 marzo 2008;
- b) Interventi di analisi dei fabbisogni professionali e formativi, anche svolte dagli organismi di rappresentanza e dagli enti di formazione;
- c) Interventi di Qualificazione e sviluppo professionale delle risorse umane che operano nel sistema educativo e della formazione;
- d) Sostegno alla creazione di reti stabili tra scuola, agenzie formative, Università e mondo del lavoro;
- e) Definizione di modalità comuni di progettazione e realizzazione di percorsi integrati – anche secondo pedagogie di al-

- c) Créer le dossier informatisé du travailleur en vue de l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des services et des chances offertes aux travailleurs ;
- d) Connecter et intégrer le système en cause aux systèmes d'information des services sociaux et d'assistance ;

D.4 *Intégration des systèmes d'éducation et de formation*

D.4.1 *Développer un système d'orientation transversal des systèmes d'éducation, de formation et d'emploi*

- a) Renforcer les activités du Centre d'orientation de l'Agence de l'emploi et notamment les fonctions d'information et d'orientation, les actions dans les écoles, la réalisation et la diffusion de guides et d'outils d'orientation, ainsi que l'assistance technique au profit des enseignants et des opérateurs ;
- b) Réaliser des projets coordonnés d'orientation au travail impliquant les acteurs publics et privés et les associations catégorielles ;

D.4.2 *Développer la qualité du système intégré d'éducation et de formation, conformément aux politiques européennes en matière de mobilité et d'accès à la formation permanente*

- a) Définir et appliquer le nouveau dispositif régional d'accréditation des établissements de formation, conformément à l'accord entre l'État et les Régions passé le 20 mars 2008 ;
- b) Faire analyser les besoins professionnels et formatifs, entre autres par les organismes de représentation et les organismes de formation ;
- c) Réaliser des actions de qualification et de développement professionnels des ressources humaines qui œuvrent dans le cadre du système d'éducation et de formation ;
- d) Soutenir la création de réseaux stables entre l'école, les agences de formation, les universités et le monde de l'emploi ;
- e) Définir des modalités communes de conception et de réalisation des parcours intégrés – éventuellement suivant des

ternanza – e di gestione del passaggio fra sistemi;

- f) Sviluppo di procedure e dispositivi per il reciproco riconoscimento tra sistemi e l'accesso alle opportunità di formazione lungo tutto l'arco della vita;
- g) Costituzione di un gruppo di lavoro integrato tra i soggetti dei sistemi educativi (scuola/FP/UNI) per la definizione congiunta delle azioni volte a sostenere lo sviluppo integrato del sistema;
- h) Sviluppo di reti, anche transnazionali, per favorire la mobilità delle persone nei processi di apprendimento, il riconoscimento delle qualifiche, lo sviluppo di dispositivi formativi comuni;
- i) Partecipazione dei soggetti istituzionali, delle parti sociali e degli organismi di istruzione e formazione ai processi di analisi e definizione dei fabbisogni professionali e formativi, per un migliore collegamento tra politiche formative e del lavoro;
- j) Sostegno alle sperimentazioni ed alle innovazioni pedagogiche e didattiche che saranno promosse in una logica di integrazione dei sistemi (progettazione di standard comuni, dispositivi di alternanza, ecc.).

D.4.3 *Definire il sistema regionale delle certificazioni*

- a) Diffusione dell'utilizzo, nei sistemi educativo e formativo, degli strumenti definiti dalla Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio il 15 dicembre 2004, denominati Europass;
- b) Definizione, in coerenza con il sistema nazionale ed il quadro europeo delle qualifiche, di un sistema regionale per la certificazione delle competenze formali, non formali ed informali acquisite dai cittadini, quale strumento di politica attiva del lavoro;
- c) Istituzione, in armonia con le politiche regionali di settore, di un repertorio regionale dei profili professionali, descritti per competenze, e definirne gli standard formativi minimi correlati;

pédagogies d'alternance – et de gestion du passage entre les systèmes en cause ;

- f) Développer des procédures et des dispositifs pour la reconnaissance réciproque des systèmes et l'accès aux chances de formation tout au long de la vie ;
- g) Constituer un groupe de travail intégrant les représentants des systèmes d'éducation (école, formation professionnelle et université) en vue de la définition conjointe des actions destinées à soutenir le développement intégré de ceux-ci ;
- h) Développer les réseaux, même à l'échelon transnational, en vue de la mobilité des personnes dans le cadre des processus d'apprentissage, de la reconnaissance des qualifications et de la mise en œuvre de dispositifs de formation communs ;
- i) Assurer la participation des institutions, des partenaires sociaux et des organismes d'éducation et de formation aux processus d'analyse et de définition des besoins professionnels et formatifs, en vue d'une meilleure liaison entre les politiques de formation et les politiques de l'emploi ;
- j) Soutenir les expériences et les innovations pédagogiques et didactiques qui seront proposées en vue de l'intégration des systèmes (conception de standards communs, dispositifs d'alternance, etc.) ;

D.4.3 *Définir le système régional des certifications*

- a) Diffuser l'utilisation, dans les systèmes d'éducation et de formation, des outils visés à la décision n° 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004 (Europass) ;
- b) Définir, conformément au système italien et au cadre communautaire des qualifications, un système régional de certification des compétences formelles, non formelles et informelles des citoyens, en tant qu'outil de politique active de l'emploi ;
- c) Instituer, conformément aux politiques régionales de secteur, un répertoire régional des profils professionnels, décrits en fonction des compétences, et définir les standards de formation minima y afférents ;

- d) Sostegno alle imprese ed i sistemi produttivi, iper la realizzazione di processi di certificazione delle competenze correlati a politiche di valorizzazione delle risorse umane (formazione, incentivazione, valutazione, ecc);
- e) Attuazione, in armonia con le politiche sociali, di interventi di valorizzazione delle attività di volontariato, attraverso la messa in trasparenza e la certificazione delle competenze informali dei volontari;
- f) Definizione delle modalità e degli strumenti per il rilascio del libretto formativo;

D.5 Rafforzare la cultura e la pratica della sicurezza sui luoghi di lavoro

D.5.1 Dare attuazione al recente Disegno di Legge Regionale «Interventi a favore dei familiari delle vittime degli incidenti sul lavoro e per la prevenzione agli infortuni sul lavoro»

- a) Definizione di specifiche misure per realizzare un effettivo coordinamento tra tutti i soggetti pubblici e privati ai quali sono affidati, dalla normativa vigente, compiti in materia di prevenzione ed infortuni sul lavoro;
- b) Predisposizione di uno specifico programma pluriennale di formazione per la sicurezza, aggiornato annualmente, rivolto in particolare ai soggetti pubblici e privati cui sono affidate funzioni di prevenzione, controllo e repressione degli incidenti sul lavoro;
- c) Concessione di contributi a favore dei familiari di soggetti deceduti a causa di incidenti sul lavoro;
- d) Riconoscimento di diritti in relazione ad ipotesi di avviamento di personale a selezione pubblica;
- e) Erogazione di aiuti ai figli delle vittime per l'accesso agli studi universitari e post-universitari;

D.6 Consolidamento delle politiche di genere.

D.6.1 Dare attuazione al principio dell'eguaglianza di opportunità e assicurare la valorizzazione delle specificità di genere, età e diverse abilità

- d) Soutenir les entreprises et les systèmes de production en vue de la mise en œuvre des processus de certification des compétences liés aux politiques de valorisation des ressources humaines (formation, encouragement, évaluation, etc.) ;
- e) Réaliser, conformément aux politiques sociales, des actions de valorisation des activités de bénévolat par la prise en compte et la certification des compétences informelles des bénévoles ;
- f) Définir les modalités et les outils de délivrance du livret de formation ;

D.5 Renforcer la culture et la pratique de la sécurité sur les lieux de travail

D.5.1 Appliquer la loi régionale portant mesures en faveur des familles des victimes des accidents du travail et pour la prévention de ces derniers

- a) Définir des mesures spécifiques pour réaliser une coordination effective entre toutes les personnes publiques et privées auxquelles la législation en vigueur confie les fonctions en matière de prévention des accidents et de sécurité sur les lieux de travail ;
- b) Élaborer un plan pluriannuel de formation sécurité, mis à jour chaque année et destiné notamment aux personnes publiques et privées qui exercent les fonctions de prévention, de contrôle et de répression des accidents du travail ;
- c) Octroyer des aides en faveur des familles des travailleurs décédés des suites d'un accident du travail ;
- d) Reconnaître des droits en cas d'éventuelle participation à des concours externes ;
- e) Verser des aides aux enfants des victimes des accidents du travail pour l'accès aux études universitaires et post-universitaires ;

D.6 Consolidation des politiques de genre

D.6.1 Appliquer le principe de l'égalité des chances et assurer la mise en valeur des spécificités liées au genre, à l'âge et au niveau d'habileté

- | | |
|--|--|
| <p>a) Azioni volte ad integrare il principio dell'eguaglianza di opportunità in tutte le strategie e le politiche del lavoro;</p> <p>b) Azioni finalizzate a migliorare la capacità delle istituzioni regionale e locali di considerare e tenere conto delle dimensioni di genere, di età e di diversa abilità sia nella fase di definizione (progettazione di priorità, strategie e politiche ex ante) sia nella fase di realizzazione e monitoraggio ex post delle attività;</p> <p>c) Azioni positive finalizzate all'occupazione delle donne, promosse da imprese, dalle forze sociali, da enti e associazioni, dalla Consigliera di parità in particolare in settori e lavori non tradizionalmente femminili;</p> <p>d) Promozione e incentivazione di forme di articolazione della prestazione lavorativa e dell'organizzazione del lavoro volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro ai sensi della 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), sostenendo anche finanziariamente progetti proposti da aziende, da enti e dalla Consigliera di parità regionale;</p> <p>e) Incentivazione della permanenza nel posto di lavoro delle donne sostenendo le iniziative dei datori di lavoro, nonché altre innovazioni che possono anche introdurre modifiche agli orari e all'organizzazione del lavoro, finalizzate a rendere concretamente fattibile la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;</p> <p>f) Azioni volte a favorire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, prevedendo forme di sostegno alla fruizione di servizi di conciliazione, anche stabilendo modalità e termini per il riconoscimento del diritto ad ottenere voucher per l'acquisizione dei servizi alla persona, finalizzati alle attività di assistenza e cura in ambito familiare;</p> <p>g) Creazione di servizi di supporto alle famiglie al fine di stabilizzare le condizioni di lavoro e accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extra-professionale;</p> | <p>a) Réaliser des actions visant à inclure le principe de l'égalité des chances dans toutes les stratégies et les politiques de l'emploi ;</p> <p>b) Mettre en œuvre des actions pour améliorer la capacité des institutions régionales et locales de prendre en compte les facteurs « genre », « âge » et « niveau d'habileté » tant dans la phase préliminaire de conception (définition des priorités, des stratégies et des politiques), que dans la phase de réalisation et de suivi des actions ;</p> <p>c) Encourager la promotion – par les entreprises, les forces sociales, les établissements, les associations et la conseillère pour l'égalité des chances – d'actions positives pour l'emploi des femmes, notamment dans les secteurs et les professions traditionnellement réservés aux hommes ;</p> <p>d) Promouvoir et encourager les formes d'articulation des prestations professionnelles et de l'organisation du travail en vue de favoriser la conciliation des temps de vie au sens de la loi n° 53 du 8 mars 2000 (Dispositions en faveur de la maternité et de la paternité, du droit aux soins et à la formation et pour la coordination des temps des villes), par le soutien financier ou autre des projets proposés par les entreprises, les établissements et la conseillère pour l'égalité des chances ;</p> <p>e) Encourager les femmes à maintenir leur emploi, par le soutien des initiatives des employeurs et des innovations comportant, par exemple, des modifications de l'horaire et de l'organisation du travail qui visent à concrétiser la conciliation des temps de vie ;</p> <p>f) Réaliser des actions pour favoriser l'accès et le maintien des femmes au travail, par des formes de soutien à l'accès des services de conciliation, par la définition des modalités et des délais de reconnaissance du droit aux bons d'achat de services à la personne pour l'assistance et les soins aux membres de la famille ;</p> <p>g) Créer des services de soutien aux familles en vue de stabiliser les conditions de travail et d'augmenter les chances de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ;</p> |
|--|--|

- h) Azioni finalizzate a dare supporto al rientro dal periodo di maternità/paternità per creare una diversa cultura della conciliazione, per valorizzare le competenze attraverso azioni di accompagnamento, formazione e aggiornamento al rientro da un congedo;

D.6.2 Migliorare l'accessibilità delle donne al lavoro

- a) Interventi di informazione, orientamento e formazione finalizzati all'occupazione delle donne sia verso settori non tradizionalmente femminili, sia nei settori produttivi emergenti e innovativi;
- b) Promozione della formazione continua come strumento di adeguamento della professionalità femminile ai cambiamenti espressi dalle imprese per lo sviluppo di carriera;
- c) Interventi di sensibilizzazione ed informazione finalizzati ad aumentare la cultura e la sensibilità degli amministratori, delle imprese e di tutti gli attori sociali concernenti il tema relativo alle pari opportunità di genere;
- d) Azioni formative finalizzate allo sviluppo di una cultura delle pari opportunità di genere nel sistema dell'istruzione, della formazione e della ricerca;
- e) Azioni per migliorare la presenza delle donne nelle posizioni di responsabilità;
- f) Azioni per favorire la riconversione professionale verso aree organizzative e ruoli professionali non tradizionalmente femminili;
- g) Azioni per migliorare le capacità degli attori sociali di progettare, realizzare e monitorare azioni positive.

E. LE POLITICHE ATTIVE

E.1 Strategie integrate mirate ad affrontare l'attuale crisi congiunturale.

L'attuale situazione di crisi economica richiede particolare attenzione per rispondere in modo adeguato ed efficace alle difficoltà che colpiscono i lavoratori e le aziende. A tal fine si individuano delle specifiche azioni volte ad integrare gli strumenti di politica del lavoro attualmente già in uso.

- h) Lancer des actions de soutien à la rentrée de la maternité/paternité en vue d'une nouvelle culture de la conciliation et de la valorisation des compétences par des initiatives d'accompagnement, de formation et de recyclage ;

D.6.2 Améliorer l'accès des femmes au travail

- a) Mettre en œuvre des actions d'information, d'orientation et de formation en vue de l'emploi des femmes dans les secteurs traditionnellement occupés par les hommes et dans les secteurs de production émergents et innovants ;
- b) Promouvoir la formation continue en tant qu'outil d'adaptation des compétences des femmes aux changements des entreprises, en vue de la progression de carrière ;
- c) Veiller à la sensibilisation et à l'information visant à renforcer la culture et la sensibilité des élus, des entreprises et de tous les partenaires sociaux quant à l'égalité des chances ;
- d) Organiser des actions de formation en vue de l'essor de la culture de l'égalité des chances dans les systèmes d'éducation, de formation et de recherche ;
- e) Mettre en œuvre des actions susceptibles d'améliorer la présence des femmes dans les emplois de responsabilité ;
- f) Favoriser la reconversion professionnelle vers des aires organisationnelles et des rôles professionnels traditionnellement remplis par les hommes ;
- g) Améliorer les capacités des partenaires sociaux de concevoir, de réaliser et d'assurer le suivi des actions positives.

E. POLITIQUES ACTIVES

E.1 Stratégies intégrées et ciblées pour affronter l'attuale crise conjoncturelle

La situation de crise économique exige une attention particulière en vue d'une réponse adaptée et efficace aux difficultés que connaissent les travailleurs et les entreprises. À cette fin, les actions ci-dessous visent spécialement à compléter les outils de politique de l'emploi actuellement en vigueur.

- a) Rafforzamento e sviluppo del «Patto di servizio» al fine di incentivare l'abbandono di una condizione di inattività «finanziata» mediante la sottoscrizione da parte del soggetto beneficiario di un impegno ad accettare le offerte di lavoro e/o i percorsi formativi, di qualificazione o riqualificazione pena la perdita di qualsiasi sostegno al reddito erogato;
- b) Applicazione dell'accordo Governo/Regioni e Provincie Autonome: «Interventi a sostegno al reddito e alle competenze» concluso in data 12.02.2009.
- c) Applicazione Legge Regionale n. 1 del 23 gennaio 2009 «Misure regionali straordinarie ed urgenti in funzione anti-crisi per il sostegno alle famiglie e alle imprese» relativamente alle misure riguardanti le politiche del lavoro ;
- d) Ampliamento della casistica degli ammortizzatori in deroga per imprese di piccole dimensioni;
- e) Realizzazione di analisi volte a conoscere e monitorare gli effetti della crisi in relazione in particolare al fenomeno del precariato;
- f) Azioni di consulenza e sostegno finalizzate a prevenire situazioni di crisi nelle imprese;
- g) Individuazione e supporto alla crescita di alcuni settori innovativi;
- h) Monitoraggio delle nuove opportunità occupazionali offerte nei diversi settori nonché nelle nuove strutture di insediamento sul territorio;
- i) Potenziamento dei servizi per l'impiego per la gestione della crisi;
- j) Istituzione di un sistema di «Banca - ore - lavoro» quale strumento di lotta alla povertà e all'esclusione sociale a favore di coloro che versano in situazioni di temporanea difficoltà economica, contingenti o legate a momenti di criticità del ciclo di vita familiare e personale, con restituzione mediante prestazione di lavoro, per un valore pari al finanziamento concesso, da espletarsi preferibilmente presso enti del comparto unico regionale.
- k) Creazione di un gruppo per approfondire le possibili integrazioni delle varie fonti di finanziamento;

E.2 *Aumentare il tasso di occupazione migliorando l'occupabilità.*

- a) Renforcer et développer le « pacte de service » en vue d'encourager les sans-emploi qui perçoivent une indemnité à abandonner cette condition et à signer un engagement à accepter les offres d'emploi et/ou les parcours de formation, de qualification ou de requalification, sous peine de perdre toute aide au revenu perçue ;
- b) Appliquer l'accord passé le 12 février 2009 entre le Gouvernement italien, les Régions et les Provinces autonomes (Mesures de soutien des revenus et des compétences) ;
- c) Appliquer la loi régionale n° 1 du 23 janvier 2009 (Mesures régionales extraordinaires et urgentes pour la lutte contre la crise et pour le soutien aux familles et aux entreprises), pour ce qui est des mesures concernant les politiques de l'emploi ;
- d) Augmenter les possibilités de recours par dérogation aux amortisseurs sociaux au profit des petites entreprises ;
- e) Réaliser des analyses pour connaître et surveiller les effets de la crise, notamment en termes de précarité de l'emploi ;
- f) Lancer des actions de consultation et de soutien pour la prévention des situations de crise dans les entreprises ;
- g) Miser sur certains secteurs innovants et soutenir l'essor de ceux-ci ;
- h) Assurer le suivi des nouvelles chances d'emploi offertes dans les différents secteurs et dans les nouveaux établissements qui s'installent sur le territoire ;
- i) Renforcer les services d'aide à l'emploi pour la gestion de la crise ;
- j) Instituer un système de « banque d'heures » en tant qu'outil de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en faveur des personnes qui connaissent une difficulté économique temporaire, contingente ou liée à des périodes difficiles dans la vie familiale ou personnelle, et permettant la restitution du financement obtenu sous forme de prestation de travail, à fournir de préférence dans une collectivité relevant du statut unique régional ;
- k) Créer un groupe de travail chargé d'explorer les compléments de financement possibles ;

E.2 *Augmenter le taux d'emploi par l'amélioration de l'employabilité*

E.2.1 *Sviluppare un sistema di orientamento permanente e individualizzato per favorire l'ingresso e il reingresso nel mercato del lavoro*

E.2.1.1 *Offrire alla popolazione gli strumenti necessari per operare scelte formative e professionali funzionali alla propria crescita culturale e professionale in un'ottica di rafforzamento del diritto di cittadinanza attiva e di sviluppo, aggiornamento, e mantenimento delle competenze per l'occupabilità*

- a) Supporto alle transizioni da scuola a scuola, da scuola a lavoro da lavoro a lavoro;
- b) Accoglienza, informazione e consulenza orientativa individualizzata e di gruppo;
- c) Consulenza all'accesso alle opportunità formative;
- d) Monitoraggio e supporto alla permanenza nei circuiti formativi;

E.2.1.2 *Favorire la scelta di percorsi individuali nonché di gruppo coerenti con le esigenze e le professionalità delle aziende.*

- a) Rilevazione dei fabbisogni aziendali mediante indagini mirate realizzate in collaborazione con gli enti formativi e con l'Osservatorio del mercato del lavoro;
- b) Promozione e monitoraggio dei tirocini formativi e di orientamento,
- c) Predisposizione della proposta di legge regionale in materia di tirocini formativi e di orientamento in recepimento della disciplina nazionale (art 18 della legge 24 giugno 1997 n. 196, Decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142) e adeguamento alle peculiarità del contesto locale.

E.2.1.3 *Sviluppare un sistema di Interventi individualizzati di formazione e tirocinio e accompagnamento al la-*

E.2.1 *Développer un système d'orientation permanente et personnalisée pour favoriser l'accès et le retour sur le marché de l'emploi*

E.2.1.1 *Offrir aux citoyens les outils nécessaires pour qu'ils fassent leurs choix de formation et de travail en vue de leur croissance culturelle et professionnelle, dans l'optique du renforcement de la citoyenneté active et du développement, de l'actualisation et du maintien des compétences, aux fins de l'employabilité*

- a) Aider la transition d'une école à l'autre, de l'école au travail et d'un emploi à l'autre ;
- b) Fournir des prestations d'accueil, d'information et d'orientation personnalisées ou de groupe ;
- c) Fournir des prestations de conseil quant à l'accès aux formations ;
- d) Assurer le suivi des circuits de formation et le soutien à l'assiduité ;

E.2.1.2 *Favoriser le choix de parcours, individuels ou de groupe, cohérents avec les exigences et les caractéristiques des entreprises*

- a) Détecter les besoins de l'entreprise par des enquêtes ciblées, réalisées en collaboration avec les organismes de formation et l'Observatoire du marché de l'emploi ;
- b) Promouvoir et surveiller les stages de formation et d'orientation ;
- c) Rédiger un projet de loi régionale en matière de stages de formation et d'orientation transposant les dispositions étatiques (art. 18 de la loi n° 196 du 24 juin 1997 et décret ministériel n° 142 du 25 mars 1998), compte tenu des particularités du contexte local ;

E.2.1.3 *Développer un système intégrant les actions personnalisées de formation, de stage et d'accompagne-*

voro integrati con interventi di sostegno al reddito

- a) Accompagnamento orientativo finalizzato a favorire la scelta e l'accesso alle opportunità formative e di tirocinio e successivamente supporto all'inserimento o al reinserimento lavorativo.
- b) Offerta di un catalogo formativo articolato per moduli di breve durata capitalizzabili tra loro e fruibili anche in forma individualizzata;
- c) Erogazione di un'indennità di frequenza finalizzata a consentire la partecipazione alle attività formative e di tirocinio, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di vitto e all'erogazione di un contributo per consentire alle donne con necessità di cura familiare l'accesso a servizi di assistenza;

E.2.1.4 Promuovere l'esercizio del diritto all'apprendimento durante tutto l'arco della vita attraverso lo sviluppo di condizioni che favoriscano l'equità di accesso delle opportunità offerte dal sistema formativo

- a) Supporto nell'elaborazione di progetti individuali di sviluppo professionale;
- b) Supporto all'accesso agli incentivi economici per la frequenza ad attività formative e di ricerca quali ad esempio buoni formativi e borse di ricerca;

E.2.1.5 Favorire la trasparenza dei saperi e delle competenze acquisite nei contesti di apprendimento formali, non formali, informali

- a) Sviluppo dei dispositivi di «Bilancio delle Competenze» e «Libretto formativo del cittadino» di cui al Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2005: «Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, articolo 2, comma 1, lettera i)»

ment au travail et les mesures de soutien du revenu

- a) Favoriser le choix des formations et des stages et l'accès à ceux-ci par un accompagnement d'orientation et, ensuite, aider à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle ;
- b) Offrir un catalogue de formations articulé par modules de courte durée, capitalisables et utilisables sous forme individualisée ;
- c) Verser une indemnité d'assiduité pour permettre la participation aux formations et aux stages, rembourser les frais de voyage et de repas et verser une allocation aux femmes ayant la charge d'une famille et nécessitant un service d'assistance pour celle-ci ;

E.2.1.4 Promouvoir l'exercice du droit à l'apprentissage tout au long de la vie par le renforcement des conditions susceptibles de favoriser l'égalité des chances d'accès aux prestations offertes par le système de formation

- a) Aider la conception des projets individuels de développement professionnel ;
- b) Aider l'accès aux aides économiques visant à permettre l'assiduité aux actions de formation et de recherche (bons de formation, bourses de recherche, etc.) ;

E.2.1.5 Favoriser la transparence des savoirs et des savoir-faire acquis dans le cadre d'apprentissages formels, non formels et informels

- a) Développer les dispositifs de bilan des compétences et de livret de formation du citoyen prévus par le décret interministériel du 10 octobre 2005 portant approbation du modèle de livret de formation du citoyen, aux termes de la lettre i du premier alinéa de l'art. 2 du décret législatif n° 276 du 10 septembre 2003 ;

- b) Sostegno individuale ai processi di messa in trasparenza delle competenze ai fini della loro certificazione e del rientro in formazione (crediti formativi);
- c) Assistenza e riconoscimento dei costi alle imprese interessate alla ricostruzione dei profili professionali per competenze ed all'avvio di processi di certificazione;

E.2.2 Sostenere la formazione finalizzata all'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione

E.2.2.1 Consolidare e sviluppare l'offerta formativa integrata di istruzione e formazione

- a) Sostegno finanziario, organizzativo e procedurale per la realizzazione delle attività di formazione nei percorsi integrati di istruzione e formazione;
- b) Realizzazione di azioni di assistenza tecnica e formazione rivolte agli operatori coinvolti nei percorsi integrati;
- c) Realizzazione di attività di monitoraggio e divulgazione dei risultati della sperimentazione dei percorsi integrati;

E.2.2.2 Consolidare le azioni di orientamento, formazione e supporto all'inserimento lavorativo dei giovani fuoriusciti dai percorsi di istruzione e/o formazione e privi di qualifica

- a) Realizzazione di percorsi flessibili di pre-professionalizzazione: orientamento, formazione e tirocini;
- b) Realizzazione di percorsi formativi di qualificazione professionale post-obbligo di istruzione;
- c) Sperimentazioni di interventi formativi nell'apprendistato nel diritto-dovere di istruzione e formazione;

- b) Soutenir les individus lors des procédures de prise en compte des compétences en vue de la certification de celles-ci et du retour en formation (crédits de formation) ;
- c) Assister les entreprises intéressées à la reconstitution des profils professionnels selon les compétences et au démarrage des procédures de certification et prendre en compte les coûts y afférents ;

E.2.2 Soutenir la formation pour l'exercice du droit-devoir d'éducation et de formation

E.2.2.1 Consolider et développer l'offre intégrée d'éducation et de formation

- a) Soutenir du point de vue financier, organisationnel et bureaucratique la réalisation des actions de formation dans le cadre des parcours intégrés d'éducation et de formation ;
- b) Réaliser des actions d'assistance technique et de formation à l'intention des opérateurs des parcours intégrés ;
- c) Réaliser des actions de suivi et de diffusion des résultats des parcours intégrés expérimentaux ;

E.2.2.2 Consolider les actions d'orientation, de formation et de soutien à l'insertion professionnelle des jeunes ayant abandonné les parcours d'éducation et/ou de formation et ne justifiant d'aucune qualification

- a) Réaliser des parcours flexibles de pré-professionnalisation (orientation, formation et stages) ;
- b) Réaliser des parcours de qualification professionnelle post-scolarité obligatoire ;
- c) Expérimenter des actions de formation (stages) dans le cadre du droit-devoir d'éducation et de formation ;

- d) Predisposizione di una proposta di legge regionale organica relativa all'integrazione tra istruzione e formazione;

E.2.3 *Consolidare e implementare il sistema Apprendistato*

E.2.3.1 *Procedere alla messa a regime dell'apprendistato professionalizzante*

- a) Predisposizione della proposta di legge regionale sull'apprendistato;
- b) Definizione e realizzazione di azioni puntuali e strutturate di analisi e valutazione quantitativa, funzionale al monitoraggio continuo del sistema;

E.2.3.2 *Sostenere lo sviluppo del sistema formativo dell'apprendistato e della cultura formativa dell'impresa*

- a) Realizzazione di azioni informative e promozionali volte a coinvolgere le imprese;
- b) Realizzazione di azioni di assistenza tecnica e formazione rivolte Agenzie formative ed ai tutor aziendali;
- c) Definizione e sperimentazione di ulteriori modalità di flessibilizzazione e personalizzazione del modello attuale, rispetto ad apprendista ed impresa;
- d) Elaborazione e promozione di interventi integrati tra apprendistato e formazione continua;
- e) Attivazione di sperimentazioni, supportate anche da incentivi finanziari, nell'ambito dell'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48 Dlgs 276/ 2003) e dell'apprendistato superiore (art. 50 Dlgs 276/ 2003);
- f) Sviluppo e sperimentazione di scambi, anche transnazionali, di apprendisti ed operatori del sistema;

- d) Préparer une proposition de loi régionale globale en matière d'intégration entre éducation et formation ;

E.2.3 *Consolider et développer le système d'apprentissage*

E.2.3.1 *Appliquer le système de l'apprentissage*

- a) Préparer la proposition de loi régionale en matière d'apprentissage ;
- b) Définir et réaliser des actions ponctuelles et structurées d'analyse et d'évaluation quantitative et qualitative, en vue du suivi du système ;

E.2.3.2 *Soutenir le développement du système d'apprentissage et de la culture de la formation des entreprises*

- a) Réaliser des actions d'information et de promotion pour impliquer les entreprises ;
- b) Réaliser des actions d'assistance technique et de formation à l'intention des agences de formation et des tuteurs des entreprises ;
- c) Définir et expérimenter des modalités complémentaires pour rendre le modèle actuel plus flexible et plus personnalisé du point de vue de l'apprenti et de l'entreprise ;
- d) Élaborer et promouvoir des mesures intégrant apprentissage et formation continue ;
- e) Mettre en œuvre des expériences d'apprentissage, comportant entre autres l'octroi d'aides financières, en vue de l'exercice du droit-devoir d'éducation et de formation (art. 48 du décret législatif n° 276/2003) et l'apprentissage supérieur (art. 50 du décret législatif n° 276/2003) ;
- f) Développer et expérimenter les échanges, même transnationaux, d'apprentis et d'opérateurs du système ;

E.2.4 *Rafforzare e implementare la Formazione permanente*

E.2.4.1 *Remove gli ostacoli di ordine economico, sociale e culturale, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita e l'innalzamento dei livelli di scolarità*

- a) Consolidamento del sistema di erogazione di voucher formativi individuali finalizzati al rafforzamento di competenze specifiche e trasversali ed al recupero di qualifiche professionali;
- b) Definizione e sperimentazione di un catalogo di attività formative per lo sviluppo di competenze di base e trasversali a domanda individuale;
- c) Azioni di formazione connesse all'acquisizione ed al recupero delle competenze di base ed al rafforzamento di competenze specifiche;

E.2.4.2 *Consolidare ed allargare la cultura generale, con particolare attenzione alla dimensione dell'interculturalità, alla valorizzazione delle specifiche culturali e materiali locali, e allo sviluppo di nuove tecnologie*

- a) Azioni rivolte ad estendere ed elevare il tasso di alfabetizzazione nell'area informatica;
- b) Azioni formative legate ai nuovi settori delle tecnologie dell'informazione, della comunicazione, delle nuove tecnologie digitali e delle lingue straniere;
- c) Azioni volte a diffondere conoscenze culturali e ad accrescere le competenze sociali di giovani e adulti (cittadinanza attiva);
- d) Azioni formative finalizzate allo sviluppo di conoscenze specifiche dei contesti montani anche rispetto ai nuovi mestieri;

E.2.4 *Renforcer et développer la formation permanente*

E.2.4.1 *Éliminer les obstacles d'ordre économique, social et culturel afin que le droit d'accès à la formation tout au long de la vie et la hausse du niveau de scolarité soient réels*

- a) Consolider le système d'octroi de bons de formation individuels en vue du renforcement des compétences spécifiques et transversales, ainsi que de la récupération des qualifications professionnelles ;
- b) Définir et expérimenter un catalogue d'actions de formation pour le développement des compétences de base et transversales des individus ;
- c) Réaliser des actions de formation liées à l'acquisition ou à la récupération des compétences de base, ainsi qu'au renforcement des compétences spécifiques ;

E.2.4.2 *Consolider et étendre la culture générale, eu égard notamment à l'interculturalité, à la valorisation des particularités culturelles et matérielles locales et au développement des nouvelles technologies*

- a) Réaliser des actions visant à étendre l'alphabétisation informatique et à en élever le taux ;
- b) Mettre en œuvre des actions de formation liées aux nouveaux secteurs des technologies de l'information et de la communication, des technologies numériques et des langues étrangères ;
- c) Lancer des actions pour diffuser les connaissances culturelles et accroître les compétences sociales des jeunes et des adultes (citoyenneté active) ;
- d) Mener des actions de formation pour développer les connaissances spécifiques des contextes montagnards, eu égard entre autres aux nouvelles professions ;

E.2.4.3 *Sviluppare interventi rivolti al miglioramento delle relazioni dei migranti con i sistemi di istruzione e formazione professionale, del mercato del lavoro e della società locale, nonché l'innalzamento dei livelli di scolarità*

- a) Percorsi di orientamento, formazione e riqualificazione professionale;
- b) Azioni di valorizzazione e di riconoscimento delle esperienze formative acquisite nei paesi di origine o comunque all'estero;
- c) Percorsi di formazione linguistica e culturale finalizzati ad inserimenti al lavoro e alla formazione;
- d) Azioni finalizzate alla creazione di pari opportunità di accesso al mercato del mondo del lavoro: diffusione informazioni in lingue straniere, realizzazione di piani di comunicazione, ecc.;

E.2.5 *Rafforzare le politiche formative connesse alla Formazione superiore*

E.2.5.1 *Rimuovere gli ostacoli economici per favorire l'accesso ad opportunità di alta formazione post-laurea finalizzata allo sviluppo di competenze professionali tecnico specialistiche e/o manageriali*

- a) Potenziamento del sistema dei buoni formativi individuali per l'iscrizione a percorsi realizzabili a livello locale, nazionale ed internazionale di Formazione professionalizzante post diploma e post laurea;

E.2.5.2 *Progettare in sinergia con le politiche e gli attori dei diversi settori di interesse per lo sviluppo locale specifiche iniziative volte a garantire la disponibilità di risorse umane altamente qualificate*

- a) Programmazione di attività di formazione superiore e alta formazione in particolare nell'ambito delle discipline tecnico-scientifiche anche attraverso

E.2.4.3 *Développer des mesures visant à l'amélioration des rapports des migrants avec les systèmes d'éducation et de formation professionnelle, le marché de l'emploi et la société locale, ainsi qu'à l'élévation du niveau de scolarité*

- a) Organiser des parcours d'orientation, de formation et de requalification professionnelles ;
- b) Valoriser et reconnaître les expériences de formation acquises dans les pays d'origine ou, en tout état de cause, à l'étranger ;
- c) Mettre en œuvre des parcours de formation linguistique et culturelle en vue de l'insertion professionnelle et de la formation ;
- d) Promouvoir l'égalité des chances d'accès au marché de l'emploi (diffusion des informations en langue étrangère, réalisation de plans de communication, etc.) ;

E.2.5 *Renforcer les politiques de formation liées à la formation supérieure*

E.2.5.1 *Éliminer les obstacles économiques pour favoriser l'accès aux chances de haute formation post-universitaire en vue du développement des compétences professionnelles techniques spécialisées et/ou managériales*

- a) Renforcer le système des bons de formation individuels en vue de la participation à des parcours de formation professionnalisante post-diplôme ou post-universitaire susceptibles d'être réalisés à l'échelon local, national ou international ;

E.2.5.2 *Concevoir des actions spécifiques – en synergie avec les politiques et les acteurs des différents secteurs concernés par le développement local – pour garantir la disponibilité de ressources humaines hautement qualifiées*

- a) Planifier des activités de formation supérieure et de haute formation notamment dans les disciplines techniques et scientifiques, s'il y a lieu par des ac-

azioni sperimentali e di raccordo tra università, mondo produttivo e istituzionale;

- b) Formazione Tecnica Superiore per l'Innovazione rivolta a diplomati e laureati con laurea triennale;

E.2.6 *Rafforzare le politiche formative connesse alla Formazione continua*

E.2.6.1 *Innalzare la qualità delle risorse umane*

- a) Azioni di formazione continua svolte all'interno e/o all'esterno delle imprese;
- b) Azioni formative destinate a lavoratori con contratti di lavoro flessibili concertate con le parti sociali e finalizzate a consolidare i rapporti di lavoro;
- c) Azioni sperimentali di formazione, anche in affiancamento e scambi di buone prassi presso altre regioni ed altri stati dell'UE;

E.2.6.2 *Favorire l'utilizzazione dei dispositivi di sostegno alla formazione continua*

- a) Azioni di assistenza tecnica e promozione dei dispositivi in uso, presso associazioni d'impresa, aziende, ordini professionali, associazioni, enti di formazione;
- b) Attività di informazione, a favore di aziende, ditte individuali, professionisti e lavoratori, al fine di supportare l'individuazione degli strumenti più appropriati per il finanziamento della formazione continua individuale e di gruppo;
- c) Supporto tecnico per la redazione della proposta progettuale formativa e delle domande di finanziamento rivolto alle piccole

tions expérimentales et des collaborations avec les universités, le monde de la production et les institutions ;

- b) Assurer aux diplômés et aux licenciés (trois ans d'études universitaires) une formation technique supérieure à vocation innovante ;

E.2.6 *Renforcer les politiques de formation liées à la formation continue*

E.2.6.1 *Élever la qualité des ressources humaines*

- a) Organiser des actions de formation continue à l'intérieur et/ou en dehors des entreprises ;
- b) Organiser, de concert avec les partenaires sociaux, des actions de formation à l'intention des travailleurs bénéficiant d'un contrat de travail flexible, en vue de la consolidation des relations de travail ;
- c) Organiser des actions de formation expérimentales, s'il y a lieu avec des tuteurs ou l'échange de bonnes pratiques dans d'autres régions ou États de l'Union européenne ;

E.2.6.2 *Favoriser l'utilisation des dispositifs de soutien de la formation continue*

- a) Organiser des actions d'assistance technique et de promotion des dispositifs en vigueur auprès des entreprises, seules ou associées, des ordres professionnels, des associations et des établissements de formation ;
- b) Promouvoir des actions d'information au profit des entreprises, individuelles ou non, des professionnels libéraux et des travailleurs, en vue de la définition des outils les plus appropriés pour le financement de la formation continue individuelle et de groupe ;
- c) Fournir aux petites entreprises et aux entreprises individuelles un support technique pour la rédaction des propositions de pro-

aziende o alle ditte individuali;	jet de formation et des demandes de financement ;
d) Promozione di un accordo per la gestione congiunta dei fondi destinati alla formazione continua quali ad esempio Fondi interprofessionali, fondi ex legge 236, FSE, fondi regionali, ...;	d) Promouvoir un accord pour la gestion conjointe des fonds destinés à la formation continue (fonds interprofessionnels, fonds visés à la loi n° 236, Fonds social européen, crédits régionaux, etc.) ;
E.2.6.3 <i>Contribuire ad una più efficace competitività dell'impresa</i>	E.2.6.3 <i>Contribuer à une compétitivité accrue des entreprises</i>
a) Analisi dei fabbisogni formativi e professionali delle aziende;	a) Analyser les besoins en formation et en personnel des entreprises ;
E.2.6.4 <i>Favorire l'innovazione tecnologica e organizzativa dell'impresa</i>	E.2.6.4 <i>Favoriser l'innovation technologique et organisationnelle des entreprises</i>
a) Finanziamento di azioni di formazione a sostegno di processi d'innovazione tecnologica ed organizzativa nelle imprese;	a) Financer des actions de formation en vue des processus d'innovation technologique et organisationnelle dans les entreprises ;
Priorità	Priorités :
Ai fini della formazione continua per lo sviluppo ed il cambiamento professionale, sono considerati prioritari i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali o promossi dai loro enti bilaterali. Inoltre saranno considerati prioritari i progetti di formazione afferenti i temi dell'economia ecocompatibile e sostenibile e delle energie rinnovabili.	Aux fins de la formation continue pour le développement et le changement professionnel, sont considérés comme prioritaires les plans de formation des entreprises ou territoriaux dressés de concert avec les partenaires sociaux ou lancés par les organismes bilatéraux. Sont par ailleurs considérés comme prioritaires les projets de formation concernant les thèmes de l'économie durable et écocompatible et des énergies renouvelables ;
E.2.6.5 <i>Favorire lo sviluppo e l'innovazione nella pubblica amministrazione</i>	E.2.6.5 <i>Favoriser le développement et l'innovation dans la fonction publique</i>
a) Sviluppo di un sistema di formazione per il personale del comparto unico della Pubblica amministrazione, in stretta collaborazione con il Consiglio Permanente degli Enti locali, per la realizzazione di azioni utili a promuovere la formazione delle competenze professionali trasversali a tutto il personale del Comparto, in un'ottica d'integrazione e di ottimizzazione delle risorse umane e per promuovere modelli di eccellenza nella Pubblica Amministrazione; (Protocollo d'Intesa del 23 maggio 2007 tra Regione e	a) Développer un système de formation pour les personnels relevant du statut unique de la fonction publique, en étroite collaboration avec le Conseil permanent des collectivités locales, en vue de la réalisation d'actions de promotion de la formation des compétences professionnelles transversales au profit de tous lesdits personnels, dans une optique d'intégration et d'optimisation des ressources humaines et aux fins de la promotion de modèles d'excellence dans la fonction publique (protocole d'entente signé le 23 mai

Consiglio Permanente degli Enti locali)

- b) Promozione e realizzazione di progetti ed azioni formative in sinergia tra le amministrazioni pubbliche, in particolare tra Regione, Enti locali e U.S.L., nonché tra le associazioni/organismi privati ed organizzazioni pubbliche;
- c) Attivazione di reti di relazioni tra organizzazioni per lo scambio di buone prassi, viaggi studio, stage e formazione intra-regionali ed extraregionali a favore dei dipendenti pubblici;
- d) Sviluppo in sinergia con altre amministrazioni pubbliche regionali di un modello di formazione a distanza in grado di supportare anche il telelavoro;

E.2.7 Sostenere la mobilità occupazionale e professionale anche a livello internazionale

E.2.7.1 Favorire lo scambio e la mobilità di giovani nel contesto delle regioni europee aderenti all'ARE (Assemblea delle regioni d'Europa – Eurodyssée)

- a) Potenziamento della rete di aziende disposte ad offrire stage;
- b) Progettazione dei tirocini;
- c) Supporto nella stesura dell'auto candidatura e del curriculum vitae europeo (in lingua del paese ospitante) ed inoltro della candidatura alla regione prescelta dal candidato;
- d) Gestione delle relazioni con gli altri referenti della rete Eurodyssée;
- e) Sperimentazione di certificazione/attestazione;

E.2.7.2 Sostenere la mobilità geografica dei lavoratori attraverso lo sportello EURES (European employment

2007 par la Région et le Conseil permanent des collectivités locales) ;

- b) Promouvoir et réaliser des projets et des actions de formation par la synergie entre les administrations publiques, et notamment entre la Région, les collectivités locales et l'USL, ainsi qu'entre les associations et les organismes privés et les organisations publiques ;
- c) Mettre en place des réseaux de relations entre les organisations, pour l'échange de bonnes pratiques et l'organisation de voyages d'études, de stages et de formations intra-régionales et extra-régionales en faveur des fonctionnaires publics ;
- d) Développement, par la synergie entre les administrations régionales, d'un modèle de formation à distance utile, entre autres, aux fins du télétravail ;

E.2.7 Soutenir la mobilité dans le secteur de l'emploi, même à l'échelon international

E.2.7.1 Favoriser l'échange et la mobilité des jeunes dans les régions européennes adhérant à l'Assemblée des régions d'Europe (Programme Eurodyssée)

- a) Renforcer le réseau des entreprises disposées à accueillir des stagiaires ;
- b) Concevoir des stages ;
- c) Aider à la rédaction de l'auto-candidature et du curriculum vitae européen (dans la langue du pays d'accueil) et présentation de la candidature à l'Administration de la région choisie par l'intéressé ;
- d) Entretenir les relations avec les autres référents du réseau Eurodyssée ;
- e) Expérimenter des certifications et des attestations ;

E.2.7.2 Soutenir la mobilité géographique des travailleurs par le guichet des services européens d'aide à l'em-

services – Servizi europei dell'impiego)

- a) Pubblicità delle opportunità offerte dalla banca dati Eures delle offerte di lavoro;
- b) Verifica dell'occupabilità dei candidati alla mobilità internazionale in generale e consulenza a favore dell'utenza in particolare (lavoratori, studenti e datori di lavoro);
- c) Facilitazione incontro domanda /offerta di lavoro all'estero;
- d) Organizzazione di stages all'Estero;
- e) Partecipazione, in Italia e negli altri Paesi aderenti, a Fiere sul mercato del lavoro per la promozione della libera circolazione sul mercato del lavoro comunitario;
- f) Partecipazione alle iniziative di EIRA (Lyon) Europe iniziative Rhone-Alpes;

E.2.8 Promuovere il Servizio Civile regionale.

- a) Predisposizione dei Piani Triennale ed Annuali di attività del Servizio Civile regionale;
- b) Promozione del Servizio Civile regionale;
- c) Elaborazione ed attuazione di sperimentazioni in linea con quanto previsto dall'art. 11 della l.r. 30/07;
- d) Monitoraggio e valutazione delle attività;

E.2.9 Favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato

E.2.9.1 Incentivare l'assunzione a tempo indeterminato

- a) Erogazione d'incentivi economici in regime di de minimis ai datori di lavoro per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

ploi EURES (European employment services)

- a) Informer des chances d'emploi offertes par la banque de données EURES ;
- b) Vérifier l'employabilité des candidats à la mobilité internationale, en général, et fournir un service de conseil aux usagers, en particulier (travailleurs, élèves et étudiants et employeurs) ;
- c) Faciliter la rencontre entre la demande et l'offre d'emploi à l'étranger ;
- d) Organiser des stages à l'étranger ;
- e) Participer, en Italie et dans les autres pays membres, aux foires sur le monde de l'emploi pour la promotion de la libre circulation sur le marché de l'emploi communautaire ;
- f) Participer aux initiatives d'EIRA (Europe initiatives Rhône-Alpes – Lyon) ;

E.2.8 Promouvoir le Service civil régional

- a) Dresser des plans d'action du Service civil régional sur un et trois ans ;
- b) Promouvoir le Service civil régional ;
- c) Concevoir et réaliser des actions expérimentales cohérentes avec l'art. 11 de la LR n° 30/2007 ;
- d) Assurer le suivi et l'évaluation des actions ;

E.2.9 Favoriser l'établissement de relations de travail à durée indéterminée

E.2.9.1 Encourager le recrutement sous contrat à durée indéterminée

- a) Verser aux employeurs des aides économiques en régime de minimis, aux fins du recrutement sous contrat à durée indéterminée des travailleurs appartenant aux catégories suivantes :

- Qualsiasi persona adulta che viva sola con figli e/o conviventi anagrafici a carico;
- Qualsiasi persona con più di 50 anni disoccupata o in procinto di perdere il lavoro;
- Qualsiasi disoccupato di lungo periodo ossia una persona senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone con più di 29 anni;
- Persona in lista di mobilità;
- Persona in CIG Straordinaria;
- Persona in procinto di perdere il posto di lavoro a seguito di crisi aziendale;

L'intervento di durata biennale è erogato in rate annuali posticipate ed è così articolato:

- Per gli uomini 20% del costo del lavoro lordo aziendale per due anni;
 - Per le donne 25% del costo del lavoro lordo aziendale per due anni;
- b) Erogazione di incentivi economici in regime di de minimis ai datori di lavoro per l'assunzioni di lavoratori anziani per favorire il raggiungimento dei requisiti per la pensione appartenenti alla seguente categorie:
- Lavoratori a cui mancano non più di tre anni per il raggiungimento dei requisiti per la pensione;

È previsto come incentivo un intervento finanziario a favore del datore di lavoro della durata massima di tre anni, erogate in rate annuali posticipate su presentazione di apposita documentazione. L'erogazione dell'incentivo potrà avvenire in

- adulte vivant avec ses enfants et/ou des personnes à charge ;
- personne âgée de plus de 50 ans au chômage ou destinée à perdre son emploi ;
- chômeur de longue durée ou personne sans emploi pendant 12 mois au cours des 16 mois précédents ou, dans le cas d'une personne âgée de plus de 29 ans, pendant 6 mois au cours des 8 mois précédents ;
- travailleur en conversion ;
- travailleur au chômage technique de longue durée ;
- personne destinée à perdre son emploi du fait d'une crise d'entreprise ;

L'aide, octroyée pour deux ans, est versée en deux tranches, à la fin de chaque année, comme suit :

- s'il s'agit d'hommes, 20 % du coût du travail brut supporté par l'entreprise ;
- s'il s'agit de femmes, 25 % du coût du travail brut supporté par l'entreprise ;

- b) Verser aux employeurs des aides économiques en régime de minimis, aux fins du recrutement des travailleurs âgés indiqués ci-dessous, pour que ces derniers puissent réunir les conditions nécessaires à la perception de la pension :

- personnes devant travailler encore pendant trois ans au maximum pour réunir les conditions nécessaires à la perception de la pension ;

Les aides en cause sont versées en tranches annuelles (trois au maximum), à la fin de chaque année, sur présentation d'une documentation ad hoc, à hauteur de 60 % du coût du travail brut supporté par l'entreprise pour chaque année de travail effectif

regime di «de minimis» nella misura del 60% del costo del lavoro lordo aziendale per ogni anno di effettivo lavoro e per un valore massimo di 20.000 euro per lavoratore.

- c) Erogazione di incentivi economici per l'assunzione a tempo indeterminato, in posizioni lavorative coerenti con la professionalità acquisita, di valdostani che rientrano da esperienze di lavoro e/o ricerca ad elevata qualificazione svoltesi in contesti esterni al territorio regionale. L'intervento di durata biennale, verrà erogato anche in regime di «de minimis», nella misura del 60% del costo del lavoro lordo aziendale per ogni anno di effettivo lavoro e per un valore massimo di 20.000 euro annui.

E.3 Politiche volte ad incentivare la vocazione all'imprenditorialità.

E.3.1 Diffondere la cultura di impresa

- a) Azioni volte ad orientare i giovani a comprendere il ruolo imprenditoriale attraverso la produzione di strumenti multimediali e campagne di comunicazione e la realizzazione di progetti mirati per le scuole e l'Università anche utilizzando la flessibilità curricolare e l'alternanza ;
- b) Animazione territoriale e diffusione delle informazioni per la creazione e lo sviluppo di attività imprenditoriali anche in accordo con associazioni di categoria, enti e istituzioni per la realizzazione di attività di individuazione, valutazione e disseminazione di nuove idee di impresa.

E.3.2 Sostenere la Creazione di impresa

- a) Informazione, sensibilizzazione e orientamento anche attraverso la gestione di uno o più sportelli sul territorio, eventualmente in collaborazione con enti ed istituzioni.
- b) Assistenza tecnica per l'elaborazione dei progetti d'impresa attraverso interventi formativi collettivi e/o individualizzati;
- c) Concessione di contributi nella misura

et jusqu'à concurrence de 20 000 euros par travailleur ;

- c) Verser des aides économiques aux fins du recrutement sous contrat à durée indéterminée, dans des emplois cohérents avec les compétences professionnelles des intéressés, des Valdôtains issus d'expériences professionnelles et/ou de recherche à haute qualification hors de la région. Les aides sur deux ans sont versées même en régime de minimis, à hauteur de 60 % du coût du travail brut supporté par l'entreprise pour chaque année de travail effectif et jusqu'à concurrence de 20 000 euros par an ;

E.3 Politiques visant à encourager la vocation entrepreneuriale

E.3.1 Diffuser la culture d'entreprise

- a) Aider les jeunes à comprendre le rôle de l'entrepreneur par la production d'outils multimédia, l'organisation de campagnes de communication et la réalisation de projets ciblés pour les écoles et l'université, s'il y a lieu en exploitant la flexibilité des curricula et l'alternance ;
- b) Assurer l'animation territoriale et l'information sur la création et le développement des entreprises, éventuellement de concert avec les associations catégorielles, les établissements et les institutions, en vue de la réalisation d'actions de repérage, d'évaluation et de diffusion des nouvelles idées d'entreprise ;

E.3.2 Soutenir la création des entreprises

- a) Informer, sensibiliser et orienter les usagers, notamment par la gestion d'un ou de plusieurs guichets sur le territoire, avec éventuellement la collaboration des établissements et des institutions ;
- b) Assurer l'assistance technique pour la rédaction des projets d'entreprise, par des actions de formation collectives et/ou individuelles ;
- c) Octroyer une aide se chiffrant à 25 000

massima di 25.000 euro, di cui 5.000 euro come sostegno al reddito e 20.000 rimborso per acquisto di macchinari e attrezzature nuovi di fabbrica corrispondenti ad una percentuale di agevolazione comunque non superiore all'80% del piano di investimenti programmati per ogni soggetto disoccupato o in cerca di occupazione che assume un ruolo imprenditoriale, con un massimo di Euro 40.000,00 per le forme di esercizio collettivo di impresa e comunque entro i limiti previsti dalla regola del «de minimis».

- d) Le imprese ammesse a beneficiare dei contributi, sulla base di una preventiva valutazione, potranno usufruire di un'azione di tutoraggio per un massimo di 80 ore nel primo anno di avvio attività;

E.3.3 *Sostenere le persone con meno di 35 anni nell'avvio di attività professionali in forma individuale o associata*

- a) Concessione di contributi nella misura massima di 15.000 euro per ogni soggetto disoccupato o in cerca di occupazione che assume il ruolo di lavoratore autonomo, di cui 5.000 euro per sostegno al reddito e 10.000 a rimborso per spese di avvio dell'attività, acquisto di macchinari e attrezzature nuovi di fabbrica corrispondenti ad una percentuale di agevolazione comunque non superiore all'80% del piano di investimenti programmati;

E.3.4 *Sostenere lo sviluppo di impresa*

- a) Informazione e consulenza in favore dell'imprenditorialità esistente per valutare azioni di sviluppo dell'attività esistente che comporti l'assunzione di personale qualificato o del primo dipendente.
- b) Assistenza tecnica all'elaborazione di progetti di sviluppo e crescita aziendale attraverso interventi – anche sperimentali e flessibili – di formazione e di analisi organizzativa.
- c) Sostegno e sperimentazione finalizzate a integrare l'egualianza di opportunità nelle strategie, nelle politiche e nelle prassi aziendali in una prospettiva di medio-lungo periodo;

euros au plus, dont 5 000 à titre de soutien au revenu et 20 000 à titre de remboursement des dépenses pour l'achat d'équipements nouveaux correspondant à un pourcentage d'aide ne dépassant pas 80 % du plan des investissements prévus pour chaque personne au chômage ou à la recherche d'un emploi qui devient entrepreneur, jusqu'à concurrence de 40 000 euros au maximum pour les formes d'entreprise collective et, en tout état de cause, dans les limites prévues pour les aides de minimis ;

- d) Fournir un service de tutorat (80 heures au plus pendant la première année d'activité) aux entreprises admises à bénéficier des aides en cause à la suite d'une évaluation de leur projet ;

E.3.3 *Soutenir les personnes âgées de moins de 35 ans lors du démarrage d'une activité professionnelle sous forme individuelle ou associée*

- a) Octroyer une aide se chiffrant à 15 000 euros au plus, dont 5 000 à titre de soutien au revenu et 10 000 à titre de remboursement des dépenses pour le démarrage de l'activité et l'achat d'équipements nouveaux correspondant à un pourcentage d'aide ne dépassant pas, en tout état de cause, 80 % du plan des investissements prévus pour chaque personne au chômage ou à la recherche d'un emploi qui devient un travailleur indépendant ;

E.3.4 *Soutenir le développement des entreprises*

- a) Informer et conseiller les entrepreneurs aux fins de l'évaluation des actions de développement de leur activité par le recrutement de personnels qualifiés ou d'un premier salarié ;
- b) Assurer l'assistance technique pour la rédaction des projets de développement et de croissance de l'entreprise par des actions de formation et d'analyse organisationnelle, éventuellement expérimentales et flexibles ;
- c) Assurer le soutien et l'expérimentation des actions visant à l'intégration de l'égalité des chances dans les stratégies, les politiques et les pratiques des entreprises à moyen et long terme ;

- d) Aiuto alla consulenza per la progettazione e realizzazione di azioni positive;
- e) Concessione di contributi nella misura massima di 25.000 euro, di cui 5.000 euro per l'acquisto di servizi di consulenza specialistica e 20.000 euro a rimborso per acquisto di macchinari e attrezzature nuovi di fabbrica corrispondenti ad una percentuale di agevolazione non superiore all'80% del piano di investimenti programmati e comunque entro i limiti previsti dalla regola del «de minimis». Tale contributo dovrà essere impiegato per realizzare investimenti strettamente coerenti al progetto di sviluppo della microimpresa e sarà subordinato all'assunzione di personale qualificato o del primo dipendente a tempo indeterminato
- f) Le imprese ammesse a beneficiare dei contributi, sulla base di una preventiva valutazione, potranno usufruire di un'azione di tutoraggio per un massimo di 40 ore nel primo anno di attività;

E.3.5 *Sostenere il passaggio di proprietà delle attività tradizionali o a rischio di estinzione e l'accompagnamento al subentro nelle imprese familiari*

- a) Orientamento ed informazione;
- b) Assistenza tecnica all'elaborazione dei progetti di rilievo e di subentro aziendale attraverso interventi – anche sperimentali e flessibili – di formazione e di analisi organizzativa.
- c) Concessione di contributi nella misura massima di 15.000 euro, di cui di cui 5.000 euro come sostegno al reddito e 10.000 a rimborso per acquisto di macchinari e attrezzature nuovi di fabbrica corrispondenti ad una percentuale agevolativa comunque non superiore all'80% del piano di investimenti programmati;
- d) Sostegno delle operazioni anche attraverso l'impiego di temporary manager;

E.4 *Politiche volte a promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili e/o in situazione di disagio sociale.*

E.4.1 *Promuovere l'integrazione lavorativa degli iscritti negli elenchi di cui alla Legge 68/1999*

- d) Aider la conception et la réalisation d'actions positives ;
- e) Octroyer des aides se chiffrant à 25 000 euros par entreprise au plus, dont 5 000 pour l'achat de services de conseil spécialisé et 20 000 à titre de remboursement des dépenses pour l'achat d'équipements nouveaux correspondant à un pourcentage d'aide ne dépassant pas 80 % du plan des investissements prévus et, en tout état de cause, dans les limites des aides de minimis. Les aides en cause doivent être utilisées pour des investissements strictement liés au projet de développement de la micro-entreprise et leur versement est subordonné au recrutement de personnel qualifié ou d'un premier salarié sous contrat à durée indéterminée ;
- f) Fournir un service de tutorat (40 heures au plus pendant la première année d'activité) aux entreprises admises à bénéficier des aides en cause à la suite d'une évaluation de leur projet ;

E.3.5 *Soutenir le passage de propriété des activités traditionnelles ou à risque d'extinction et l'accompagnement à la reprise d'une entreprise familiale*

- a) Garantir l'orientation et l'information ;
- b) Assurer l'assistance technique pour la rédaction des projets de reprise d'entreprise, par des actions de formation et d'analyse organisationnelle, éventuellement expérimentales et flexibles ;
- c) Octroyer une aide se chiffrant à 15 000 euros au plus, dont 5 000 à titre de soutien au revenu et 10 000 à titre de remboursement des dépenses pour l'achat d'équipements nouveaux correspondant à un pourcentage d'aide ne dépassant pas, en tout état de cause, 80 % du plan des investissements prévus ;
- d) Soutenir les opérations nécessaires, éventuellement par le recours à un temporary manager ;

E.4 *Politiques de promotion de l'intégration professionnelle des personnes handicapées et/ou en situation de détresse sociale*

E.4.1 *Promouvoir l'intégration professionnelle des personnes inscrites sur les listes visées à la loi n° 68/1999*

- a) Azioni volte a garantire la presa in carico individualizzata degli iscritti al Collocamento Mirato;
- b) Sviluppo di servizi «a sportello» finalizzati a garantire azioni di orientamento e formazione professionale e inserimento lavorativo;
- c) Servizi di supporto all'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- d) Tirocini di orientamento, formazione e reinserimento lavorativo;
- e) Convenzioni per la promozione dell'inserimento lavorativo, così come previsto dagli artt. 9, 11, e 12 della legge 68/99;
- f) Erogazione di incentivi per l'assunzione di persone disabili;

Gli incentivi all'assunzione di persone disabili sono erogati ai sensi del Reg. CE 800/2008, nella misura di seguito indicata:

- a) Garantir la prise en charge individualisée des personnes inscrites sur les listes de placement ciblé ;
- b) Développer les services de guichet visant à garantir l'orientation et la formation professionnelles et l'insertion professionnelle ;
- c) Fournir des services de soutien à la rencontre entre la demande et l'offre d'emploi ;
- d) Organiser des stages d'orientation, de formation et de réinsertion professionnelle ;
- e) Passer des conventions pour la promotion de l'insertion professionnelle, aux termes des articles 9, 11 et 12 de la loi n° 68/1999 ;
- f) Octroyer des aides au recrutement des personnes handicapées.

Les aides au recrutement des personnes handicapées sont versées au sens du règlement (CE) n° 800/2008, comme suit :

	Disabili fisici con invalidità civile compresa tra il 46%-79% o invalidità del lavoro compresa tra 33%-60%	Disabili fisici con invalidità civile superiore al 79% o invalidità del lavoro superiore al 60%	Disabili psichici o sensoriali con invalidità superiore al 45%
Assunzioni a tempo determinato (contratto a termine, di inserimento, di apprendistato, stagionale)	Rimborso del 35% del costo del lavoro lordo aziendale per 2 anni	Rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 55% il 1° anno, il 40% il 2° anno e il 25% il 3° anno	Rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 55% il 1° anno, il 40% il 2° anno e il 25% il 3° anno
Assunzioni a tempo indeterminato	Rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 50% il 1° anno, il 40% il 2° anno e il 30% il 3° anno	Rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 75% il 1° anno, il 60% il 2° anno e il 45% il 3° anno	Rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 75% il 1° anno, il 60% il 2° anno e il 45% il 3° anno

	Handicapés physiques dont l'invalidité civile est comprise entre 46 % et 79 % ou l'invalidité au travail est comprise entre 33 % et 60 %	Handicapés physiques dont l'invalidité civile dépasse 79 % ou l'invalidité au travail dépasse 60 %	Handicapés psychiques et sensoriels dont l'invalidité dépasse 45 %
Recrutement sous contrat à durée déterminée (contrat à terme, d'insertion, d'apprentissage, saisonnier)	Remboursement du coût du travail brut supporté par l'entreprise pour 2 années à hauteur de 35 %	Remboursement du coût du travail brut supporté par l'entreprise à hauteur de 55 % pour la 1 ^{re} année de 40 % pour la 2 ^e année de 25 % pour la 3 ^e année	Remboursement du coût du travail brut supporté par l'entreprise à hauteur de 55 % pour la 1 ^{re} année de 40 % pour la 2 ^e année de 25 % pour la 3 ^e année
Recrutement sous contrat à	Remboursement du coût du	Remboursement du coût du	Remboursement du coût du

durée indéterminée	travail brut supporté par l'entreprise à hauteur de 50 % pour la 1 ^e année de 40 % pour la 2 ^e année de 30 % pour la 3 ^e année	travail brut supporté par l'entreprise à hauteur de 75 % pour la 1 ^e année de 60 % pour la 2 ^e année de 45 % pour la 3 ^e année	travail brut supporté par l'entreprise à hauteur de 75 % pour la 1 ^e année de 60 % pour la 2 ^e année de 45 % pour la 3 ^e année
--------------------	--	--	--

Nel caso in cui l'assunzione passi da tempo determinato a tempo indeterminato (con o senza soluzione di continuità), l'incentivo all'assunzione complessivamente cumulabile sul singolo lavoratore non potrà superare la durata massima di 3 anni.

- g) Rimborso dei costi per la creazione di posti di lavoro a distanza sino a un massimo di euro 11.000,00 per ogni lavoratore interessato;
- h) Rimborso dei costi per l'adattamento dei posti di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal Reg. CE 800/2008;
- i) Monitoraggio e accompagnamento degli inserimenti di lavoratori disabili, ivi compresi coloro che siano stati assunti al di fuori dell'obbligatorietà prevista dalla legge 68/99;
- j) Armonizzazione delle azioni di cui alla Legge regionale 54/81 con gli interventi previsti dalla Legge 68/99 e dal presente Piano di Politica del Lavoro. I nuovi inserimenti lavorativi di persone disabili avverranno secondo le modalità previste dal presente Piano;
- k) Sviluppo dell'utilizzo della normativa nazionale in materia di appalti;
- l) Promozione dell'informazione relativa all'applicazione tecnica della legge 68/99;

E.4.2 *Ridurre l'esclusione sociale attraverso l'inserimento lavorativo delle persone in situazione di disagio sociale*

- a) Azioni volte a garantire la presa in carico individualizzata delle persone in situazione di svantaggio sociale;
- b) Sviluppo di servizi «a sportello», finalizzati a garantire azioni di orientamento e formazione professionale e inserimento lavorativo
- c) Servizi di supporto all'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- d) Tirocini di orientamento, formazione e reinserimento lavorativo;

En cas de transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (avec ou sans interruption), l'aide globale au recrutement du salarié en cause est versée pour trois ans au plus ;

- g) Rembourser les coûts de création d'emplois à distance jusqu'à concurrence de 11 000,00 euros au plus par travailleur concerné ;
- h) Rembourser les coûts d'adaptation des postes de travail aux dispositions du règlement (CE) n° 800/2008 ;
- i) Assurer le suivi et l'accompagnement relativement à l'insertion des travailleurs handicapés, y compris ceux recrutés en dehors de l'obligation visée à la loi n° 68/1999 ;
- j) Harmoniser les actions visées à la loi régionale n° 54/1981 avec les actions prévues par la loi n° 68/1999 et par le présent plan de politique de l'emploi (toute nouvelle insertion professionnelle d'une personne handicapée aura lieu suivant les modalités indiquées par ce dernier document) ;
- k) Développer le recours aux dispositions étatiques en matière de marchés publics ;
- l) Promouvoir l'information quant à l'application technique de la loi n° 68/1999 ;

E.4.2 *Réduire l'exclusion sociale par l'insertion professionnelle des personnes en situation de détresse sociale*

- a) Garantir la prise en charge individualisée des personnes en situation de détresse sociale ;
- b) Développer les services de guichet visant à garantir l'orientation et la formation professionnelles et l'insertion professionnelle ;
- c) des services de soutien à la rencontre entre la demande et l'offre d'emploi ;
- d) Organiser des stages d'orientation, de formation et de réinsertion professionnelle ;

- e) Erogazione di incentivi all'assunzione di persone in situazione di svantaggio sociale;

Gli incentivi all'assunzione di persone in situazione di svantaggio sociale sono erogati con due modalità alternative, in regime di «de minimis» o ai sensi del Reg. CE 800/2008, secondo le misure di seguito riportate:

- e) Octroyer des aides au recrutement des personnes en situation de détresse sociale.

Les aides au recrutement des personnes en situation de détresse sociale sont versées soit en régime de minimis, soit au sens du règlement (CE) n° 800/2008, comme suit :

	Incentivo in base al regime «de minimis»	Incentivo in base al regolamento CE 800/2008
Assunzioni a tempo determinato (contratto stagionale, di inserimento, di apprendistato)	Rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 35% per 2 anni	Rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 35% per 1 anno
		In caso di Persona «molto svantaggiata» rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 35% per 2 anni
Assunzioni a tempo indeterminato	Rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 50% per 2 anni	Rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 50% per 1 anno
		In caso di Persona «molto svantaggiata» rimborso del costo del lavoro lordo aziendale per il 50% per 2 anni
	Aide de minimis	Aide au sens du règlement (CE) n° 800/2008
Recrutement sous contrat à durée déterminée (contrat saisonnier, d'insertion, d'apprentissage)	Remboursement du coût du travail brut supporté par l'entreprise pour 2 années à hauteur de 35 %	Remboursement du coût du travail brut supporté par l'entreprise pour 1 année à hauteur de 35 %
		Personne très défavorisée : remboursement du coût du travail brut supporté par l'entreprise pour 2 années à hauteur de 35 %
Recrutement sous contrat à durée indéterminée	Remboursement du coût du travail brut supporté par l'entreprise pour 2 années à hauteur de 50 %	Remboursement du coût du travail brut supporté par l'entreprise pour 1 année à hauteur de 50 %
		Personne très défavorisée : remboursement du coût du travail brut supporté par l'entreprise pour 2 années à hauteur de 50 %

Nel caso in cui l'assunzione passi da tempo determinato a tempo indeterminato (con o senza soluzione di continuità), l'incentivo all'assunzione complessivamente cumulabile sul singolo lavoratore non potrà superare la durata massima di:

- 1 anno se si tratta di persona in situazione di svantaggio sociale e incentivata ai sensi del Reg. CE 800/2008,
- 2 anni in caso di persone «molto svantaggiate» o incentivate in regime di «de minimis».

En cas de transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (avec ou sans interruption), l'aide globale au recrutement du salarié en cause est versée pour :

- un an au plus, s'il s'agit d'une personne en situation de détresse sociale faisant l'objet d'une aide au sens du règlement (CE) n° 800/2008 ;
- deux ans au plus, s'il s'agit d'une personne très défavorisée ou faisant l'objet d'une aide de minimis ;

- f) Monitoraggio e accompagnamento degli inserimenti lavorativi;

E.4.3 *Promuovere lavori di utilità sociale*

I lavori di utilità sociale (LUS) sono uno strumento transitorio per sostenere l'inserimento lavorativo e il riavvicinamento al mercato del lavoro ordinario delle persone gravemente a rischio di esclusione sociale e lavorativa attraverso progetti regionali promossi dalle Comunità Montane della Valle d'Aosta.

I progetti, ad alta intensità di lavoro, devono avere ad oggetto opere e servizi di utilità sociale che riguardino iniziative di carattere straordinario e temporaneo rientranti nei seguenti settori:

- abbellimento e manutenzione dell'ambiente urbano e rurale;
- cura, valorizzazione e promozione dei beni culturali, ambientali ed artistici.

Sono possibili progetti in settori diversi da quelli descritti solo nel caso in cui la tipologia di attività risulti coerente con gli obiettivi del recupero socio-lavorativo delle persone coinvolte e proponga la sperimentazione di servizi da riservare con convenzioni alle cooperative sociali di tipo B o C successivamente al progetto LUS.

Ogni lavoratore, nel corso della propria vita lavorativa, può usufruire di un massimo di tre assunzioni nei progetti di utilità sociale o per un massimo di 36 mesi nel caso di lavoratori da accompagnare al raggiungimento dei requisiti per la pensione.

I destinatari di questa azione sono:

- donne in cerca di occupazione da oltre 24 mesi;
- persone in difficoltà occupazionale in quanto soggette a processi di emarginazione sociale;
- persone in cerca di occupazione riconosciute invalide ai sensi dell'art. 1 punti a), b), c) e d) della legge 68/1999 o portatori di handicap psichici o sensoriali;
- disoccupati di lunga durata, da oltre 12 mesi, di età superiore a 32 anni;

- f) Assurer le suivi et l'accompagnement relativement à l'insertion professionnelle ;

E.4.3 *Promouvoir les travaux d'utilité sociale*

Les travaux d'utilité sociale sont un outil transitoire de soutien, par l'intermédiaire des projets régionaux lancés par les Communautés de montagne de la Vallée d'Aoste, à l'insertion professionnelle et à la rentrée sur le marché de l'emploi ordinaire des personnes connaissant un grave risque d'exclusion sociale et professionnelle.

Ces projets, à haute intensité de travail, doivent porter sur des travaux ou des services d'utilité sociale qui concernent des initiatives à caractère exceptionnel et temporaire relevant des secteurs suivants :

- embellissement et entretien du milieu urbain et rural ;
- soin, valorisation et promotion des biens culturels, environnementaux et artistiques.

Les projets peuvent concerner des secteurs autres que ceux indiqués ci-dessus uniquement si le type d'activité envisagé est cohérent avec les objectifs de récupération sociale et professionnelle des intéressés et s'il comporte, après la réalisation du projet de travail d'utilité sociale, la mise en œuvre par convention de services expérimentaux au profit des coopératives d'aide sociale du type B ou C.

Tout travailleur peut bénéficier, au cours de sa vie professionnelle, d'un maximum de trois recrutements dans le cadre des projets d'utilité sociale ou bien, lorsqu'il a besoin d'un soutien pour l'obtention des conditions nécessaires à la perception de la pension, du recrutement pour 36 mois au plus.

Cette mesure s'adresse aux catégories suivantes :

- femmes à la recherche d'un emploi depuis plus de 24 mois ;
- personnes connaissant des problèmes d'emploi du fait d'un processus de marginalisation sociale ;
- chercheurs d'emploi invalides au sens des lettres a), b), c) et d) de l'art. 1er de la loi n° 68/1999 ou handicapés psychiques ou sensoriels ;
- chômeurs de longue durée (plus de 12 mois) âgés de plus de 32 ans ;

- persone detenute, in esecuzione penale esterna od ex detenute;
- persone inserite in liste di mobilità o in procinto di perdere il posto di lavoro e collocate in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

Sono esclusi dai lavori di utilità sociale coloro che abbiano compiuto il sessantacinquesimo anno di età, i beneficiari di trattamenti pensionistici di vecchiaia o di anzianità nonché i lavoratori di utilità sociale che sono stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo da progetti LUS nel corso degli anni precedenti.

Le Comunità Montane, titolari dei progetti, possono attuare 3 diverse modalità di progetto.

E.4.3.1 *Lavori di utilità sociale per il recupero socio-occupazionale*

Lavori di utilità sociale per il recupero socio-occupazionale: questi progetti devono essere gestiti in partenariato tra Comunità Montana titolare, una cooperativa sociale di tipo B o C, che attua il progetto, e uno o più partner di progetto tra i servizi socio-sanitari territoriali, il Ser.T. dell'Azienda USL della Valle d'Aosta o la Casa Circondariale di AOSTA, che partecipa alle attività di sostegno alle persone.

I progetti di cui al presente punto devono:

- avere durata compresa tra 6 e 18 mesi non prorogabili, salvo particolari motivazioni non dipendenti dai partner e secondo le norme previste nelle istruzioni,
- prevedere l'organizzazione del lavoro sulla base di squadre composte da operai e caposquadra,
- prevedere per ogni lavoratore inserito un Progetto di Integrazione Lavorativa sottoscritto da tutor, lavoratore e servizi invianti,

- personnes détenues, purgeant leur peine hors de prison ou anciens détenus ;
- personnes inscrites sur les listes de mobilité ou destinées à perdre leur emploi et placées au chômage technique de longue durée (CIGS).

Sont exclus des travaux d'utilité sociale les personnes âgées de soixante-cinq ans ou plus, les bénéficiaires d'une pension de vieillesse ou de retraite et les travailleurs licenciés d'un emploi d'utilité sociale pour juste cause ou motif justifié au cours des années précédentes.

Les projets sont lancés par les Communautés de montagne suivant les 3 modalités décrites ci-dessous.

E.4.3.1 *Travaux d'utilité publique pour la récupération sociale et professionnelle*

Tout projet de travaux d'utilité publique pour la récupération sociale et professionnelle doit être géré dans le cadre d'un partenariat entre la Communauté de montagne qui le lance, une coopérative d'aide sociale du type B ou C, qui le réalise, et un ou plusieurs partenaires choisis parmi les services socio-sanitaires territoriaux, le SerT de l'Agence USL de la Vallée d'Aoste ou la maison d'arrêt d'AOSTE, qui participent aux actions de soutien aux personnes.

Les projets en cause doivent :

- durer de 6 à 18 mois, sans possibilité de prorogation, sauf pour des raisons spéciales indépendantes de la volonté des partenaires et suivant les dispositions prévues par les instructions y afférentes ;
- envisager l'organisation du travail en équipes composées d'ouvriers et d'un chef d'équipe ;
- prévoir pour chaque travailleur concerné un projet d'intégration professionnelle signé par le tuteur, l'intéressé et les services en charge de celui-ci ;

- prevedere una chiara e significativa ricaduta occupazionale.

L'Agenzia del lavoro eroga un contributo pari al 100% del costo del lavoro dei lavoratori coinvolti, dei capisquadra e del tutor, oltre al rimborso delle spese sostenute per il supporto e l'accompagnamento al lavoro.

E.4.3.2 *Lavori di utilità sociale per accompagnamento alla pensione*

Possono essere assunte direttamente delle Comunità Montane attraverso chiamata pubblica su presenza, la cui graduatoria viene costituita sulla base dei criteri disciplinati dalla delibera n. 90 del 26.11.2004 della Commissione Regionale per l'Impiego della Regione Valle d'Aosta, le persone iscritte ai LUS alle quali manchino un massimo di 3 anni di contribuzione previdenziale per il raggiungimento del requisito per la pensione di anzianità o di vecchiaia, certificati dall'estratto conto certificativo rilasciato dall'INPS, o altro ente previdenziale, al lavoratore. L'assunzione potrà avere durata compresa da 6 a 36 mesi, non prorogabili, e l'Agenzia del lavoro eroga un contributo pari al 50% del costo del lavoro delle persone assunte. Questa misura è in alternativa e non cumulabile con la possibilità prevista dall'art. 5 comma 1 e 2 della legge regionale n. 1 del 23.01.2009.

E.4.3.3 *Lavori di utilità sociale per lavori stagionali*

Lavori di utilità sociale per lavori stagionali: possono essere assunte direttamente dalle Comunità Montane attraverso chiamata pubblica su presenza, la cui graduatoria viene costituita sulla base dei criteri disciplinati dalla delibera n. 90 del 26.11.2004 della Commissione Regionale per l'Impiego della Regione Valle d'Aosta:

- donne assenti dal mercato del lavoro da oltre 24 mesi, per un periodo massimo di 6 mesi; l'Agenzia del lavoro eroga un contributo pari al 70% del costo

- prévoir des retombées claires et significatives en termes d'emploi.

L'Agence de l'emploi verse une aide équivalant à 100 % du coût du travail des travailleurs concernés, des chefs d'équipe et du tuteur et rembourse les dépenses supportées pour le soutien et l'accompagnement au travail.

E.4.3.2 *Travaux d'utilité sociale d'accompagnement à la retraite*

Les Communautés de montagne peuvent recruter directement – par appel public sur présence, dont la liste d'aptitude est dressée sur la base des critères visés à la délibération de la Commission régionale de l'emploi de la Vallée d'Aoste n° 90 du 26 novembre 2004 – les personnes inscrites sur les listes relatives aux travaux d'utilité sociale qui doivent encore verser 3 ans au plus de cotisations pour pouvoir bénéficier de leur pension de retraite ou de vieillesse, condition qui doit être attestée par le relevé qui leur est délivré par l'INPS ou par tout autre caisse de prévoyance. La durée du contrat est comprise entre 6 et 36 mois, sans possibilité de prorogation, et l'Agence de l'emploi verse une aide équivalant à 50 % du coût du travail des personnes recrutées. Cette modalité n'est pas compatible avec la possibilité visée au premier et au deuxième alinéa de l'art. 5 de la loi régionale n° 1 du 23 janvier 2009.

E.4.3.3 *Travaux d'utilité sociale saisonniers*

Les Communautés de montagne peuvent recruter directement – par appel public sur présence, dont la liste d'aptitude est dressée sur la base des critères visés à la délibération de la Commission régionale de l'emploi de la Vallée d'Aoste n° 90 du 26 novembre 2004 – et pour :

- 6 mois au plus, les femmes absentes du marché de l'emploi depuis plus de 24 mois ; en l'occurrence, l'Agence de l'emploi verse une aide équivalant à

del lavoro delle persone assunte;

- persone iscritte ai LUS per un periodo massimo di 4 mesi non prorogabili; l'Agenzia del lavoro eroga un contributo pari al 50% del costo del lavoro delle persone assunte.

Nell'ambito dei progetti LUS, viene applicato a tutti i lavoratori di utilità sociale il Contratto di lavoro appositamente definito dalle parti sociali.

E.4.4 *Sostenere lo sviluppo di Cooperative Sociali di inserimento lavorativo*

Riconoscere, sostenendone e qualificandone lo sviluppo, la cooperazione sociale quale soggetto privilegiato per l'attuazione di politiche attive del lavoro, attraverso:

- a) Istituzione di un dispositivo per l'accertamento dell'attività di inserimento lavorativo da parte delle cooperative sociali di Tipo B o C;
- b) Sostegno, attraverso il rimborso del costo del lavoro, all'impiego -presso le cooperative sociali- di personale in veste di responsabile sociale che, in possesso di specifiche capacità professionali, garantisca il presidio costante degli inserimenti lavorativi in essere. Il rimborso sarà erogato, fino alla misura massima del 100% del costo del lavoro, in modo proporzionale al numero di soggetti svantaggiati contemporaneamente presenti.

Nr. persone disabili e/o svantaggiate inserite in cooperativa in qualità di lavoratori o allievi della formazione	Percentuale massima di rimborso del costo del lavoro del responsabile sociale
10 persone	Max 100%
da 7 a 9 persone	Max 90%
da 4 a 6 persone	Max 60%
da 1 a 3 persone	Max 40%

70 % du coût du travail des personnes recrutées ;

- 4 mois au plus (période non prorogeable), les personnes inscrites aux listes des travaux d'utilité sociale ; en l'occurrence, l'Agence de l'emploi verse une aide équivalant à 50 % du coût du travail des personnes recrutées.

Tous les travailleurs recrutés aux fins des travaux d'utilité sociale bénéficient d'un contrat de travail spécialement défini par les partenaires sociaux.

E.4.4 *Soutenir le développement des coopératives d'aide sociale d'insertion professionnelle*

Il importe de reconnaître les coopératives d'aide sociale en tant que partenaires privilégiés pour l'application des politiques actives de l'emploi, et d'en soutenir et qualifier le développement par des actions consistant à :

- a) Instituer un dispositif d'accréditation des activités d'insertion professionnelle exercées par les coopératives d'aide sociale du type B ou C ;
- b) Soutenir, par le remboursement du coût du travail, le recrutement par les coopératives d'aide sociale de personnes justifiant de compétences professionnelles spécifiques et chargées des fonctions de responsables sociaux pour le suivi des insertions professionnelles en cours. Le remboursement en cause est versé, jusqu'à concurrence de 100 % au plus du coût du travail, au prorata du nombre de personnes défavorisées présentes en même temps :

Nbre de personnes handicapées et/ou défavorisées insérées dans la coopérative en tant que travailleurs ou élèves en formation	Pourcentage maximum de remboursement du coût du travail du responsable social
10 personnes	100 % au plus
de 7 à 9 personnes	90 % au plus
de 4 à 6 personnes	60 % au plus
de 1 à 3 personnes	40 % au plus

L'entità del rimborso, determinato dal Consiglio per le Politiche del Lavoro ed erogato esclusivamente per personale dipendente dalla cooperativa, varia in relazione alla gravità della disabilità o svantaggio, all'orario ed alla durata dell'inserimento della persona disabile o svantaggiata ed all'anzianità dell'inserimento.

- c) Sperimentazione di strumenti e strategie per il sostegno all'avvio di cooperative sociali e/o allo sviluppo di nuovi rami d'impresa, con particolare attenzione alla formazione di figure professionali strategiche, alla definizione del piano d'impresa e all'elaborazione e gestione del bilancio sociale;
- d) Sostegno allo sviluppo di un partenariato attivo tra aziende profit e soggetti del privato sociale allo scopo di sostenere l'integrazione lavorativa delle fasce svantaggiate all'interno del mercato del lavoro.

E.4.5 *Consolidare il sistema dell'integrazione lavorativa a favore delle persone disabili e in situazione di svantaggio sociale*

- a) Regolamentazione, per le parti mancanti, delle procedure attuative della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- b) Attuazione della legge regionale 14/2008 per quanto attiene all'inserimento lavorativo;
- c) Sviluppo e applicazione della Carta dei Servizi per l'Integrazione Lavorativa;
- d) Definizione e applicazione del patto di servizio personalizzato;
- e) Sviluppo di iniziative alternative all'inserimento lavorativo in collaborazione con l'Assessorato Regionale alla Sanità, Salute e Politiche Sociali:
 - attivazione di un laboratorio occupazionale;
 - erogazione di borse lavoro a tempo determinato, rinnovabili, per soggetti di età superiore ai 18 anni in condizione di grave disabilità o in situazione di grave svantaggio sociale di norma non inseribili in attività lavorative con rapporto di lavoro;

Le montant de l'aide, fixé par le Conseil des politiques de l'emploi et versé exclusivement pour les personnels salariés de la coopérative, varie en fonction de la gravité du handicap ou du désavantage des intéressés, de l'horaire et de la durée de l'insertion professionnelle de ceux-ci et de l'ancienneté d'insertion ;

- c) Expérimenter des outils et des stratégies de soutien au démarrage de coopératives d'aide sociale et/ou au développement de nouvelles branches d'entreprise, eu égard notamment à la formation de figures professionnelles stratégiques, à la définition du plan d'entreprise et à l'établissement et à la gestion du budget social ;
- d) Soutenir le développement d'un partenariat actif entre les entreprises à but lucratif et les acteurs du tiers secteur en vue du soutien de l'intégration professionnelle des couches défavorisées ;

E.4.5 *Consolider le système de l'intégration professionnelle en faveur des personnes handicapées ou en détresse sociale*

- a) Réglementer, limitativement aux parties manquantes, les procédures d'application de la loi n° 68 du 12 mars 1999 ;
- b) Appliquer la loi régionale n° 14/2008 pour ce qui est de l'insertion professionnelle ;
- c) Développer et appliquer la Charte des services de l'intégration professionnelle ;
- d) Définir et appliquer le pacte de service personnalisé ;
- e) Développer des initiatives de remplacement de l'insertion professionnelle, en collaboration avec l'Assessorat régional de la santé, du bien-être et des politiques sociales :
 - ouvrir un atelier occupationnel ;
 - verser des bourses de travail à durée déterminée, renouvelables, à des personnes âgées de plus de 18 ans connaissant des handicaps ou des situations de détresse sociale graves et ne pouvant normalement pas être insérés dans le cadre d'emplois ordinaires ;

- f) Sviluppo di attività a favore della popolazione carceraria in applicazione del Protocollo d'intesa siglato tra il Ministero della Giustizia e la Regione Autonoma Valle d'Aosta in data 17 settembre 2007

E.5 Politiche volte a promuovere la responsabilità sociale delle imprese

E.5.1 Desumere dai principi ispiratori del piano di politica del lavoro, e in raccordo con le politiche di sviluppo e di settore regionali, linee guida per la realizzazione di buone pratiche in materia di responsabilità sociale dell'impresa

- a) Azioni volte a favorire la sensibilizzazione ed il dialogo tra le imprese, le parti sociali ed i soggetti portatori di interessi collettivi, per diffondere la cultura e la prassi della responsabilità sociale delle imprese;
- b) Azioni volte ad accordare l'azione della Regione con le iniziative comunitarie e nazionali in materia di responsabilità sociale delle imprese e di sviluppo sostenibile;
- c) Promozione ed incentivazione della certificazione di qualità in materia etica, sociale, ambientale e della sicurezza;
- d) Realizzazione di studi, documentazioni ed informazioni sui sistemi di certificazione e sulle modalità di accesso;

E.6 Politiche volte a promuovere e sostenere l'innovazione e la ricerca.

E.6.1 Promuovere la cultura scientifica, l'innovazione e la ricerca

- a) Sviluppo di progetti di promozione della cultura scientifica, finalizzati in particolare all'incremento delle lauree scientifiche, coinvolgendo Università, l'Istruzione superiore, le imprese;
- b) Realizzazione di eventi di promozione dell'innovazione e della ricerca (es. Notte dei Ricercatori) attraverso l'incontro tra ricercatori, università, centri di ricerca, studenti e pubblico;
- c) Realizzazione di un sito regionale dedicato all'innovazione e alla ricerca a sostegno dell'informazione e della comunicazione scientifica, ed alle attività di

- f) Développer des actions en faveur de la population carcérale, en application du protocole d'entente signé le 17 septembre 2007 par le Ministère de la justice et la Région autonome Vallée d'Aoste ;

E.5 Politiques de promotion de la responsabilité sociale des entreprises

E.5.1 Tirer des principes inspirateurs du présent plan, compte tenu des politiques de développement et des politiques sectorielles régionales, les lignes directrices pour la réalisation de bonnes pratiques en matière de responsabilité sociale de l'entreprise

- a) Lancer des actions en vue de la sensibilisation et du dialogue des entreprises, des partenaires sociaux et des acteurs porteurs d'intérêts collectifs, afin que la culture et la pratique de la responsabilité sociale des entreprises soit diffusée ;
- b) Harmoniser l'action de la Région et les initiatives communautaires et étatiques en matière de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable ;
- c) Promouvoir et encourager la certification de qualité en matière éthique, sociale, environnementale et de la sécurité ;
- d) Réaliser des études, documenter et informer sur les systèmes de certification et sur les modalités d'accès y afférentes ;

E.6 Politiques de promotion et de soutien de l'innovation et de la recherche

E.6.1 Promouvoir la culture scientifique, l'innovation et la recherche

- a) Développer les projets de promotion de la culture scientifique visant notamment à l'augmentation des licences scientifiques, en collaboration avec les universités, les écoles secondaires du deuxième degré et les entreprises ;
- b) Réaliser des événements de promotion de l'innovation et de la recherche (telle la « Nuit des chercheurs ») par la rencontre entre les chercheurs, les universités, les centres de recherche, les élèves et étudiants et le public ;
- c) Réaliser un site régional consacré à l'innovation et à la recherche, en vue de l'information et de la communication scientifique, et aux activités de re-

ricerca svolte sul territorio regionale;

E.6.2 *Sostenere la creazione di reti tra università, centri di ricerca, mondo produttivo e istituzionale*

- a) Sostegno ai Centri di eccellenza per il rafforzamento delle Unità di Ricerca interne attraverso lo sviluppo delle competenze manageriali e di gestione dei programmi/progetti di ricerca;
- b) Azioni di promozione e sostegno allo sviluppo di reti locali su base settoriale finalizzati allo sviluppo di programmi di ricerca regionali e alla realizzazione di interventi di formazione specialistica di interesse comune;
- c) Attività di animazione scientifica e tecnologica, interventi per lo sviluppo di competenze trasversali «di rete», supporti informativi e consulenza specialistica a sostegno della creazione di reti locali.

E.6.3 *Favorire l'approccio alla Ricerca e Sviluppo Tecnologico di giovani della regione*

- a) Sostegno finanziario con borse di ricerca e borse di formazione a Progetti di Specializzazione individuali nel settore della Ricerca e dello Sviluppo Tecnologico che prevedano attività di ricerca, dottorati di ricerca, collaborazione ad attività di ricerca, supporto alla ricerca (tecnici di ricerca), tesi di ricerca per laureandi, stage di eccellenza;
- b) Interventi di formazione iniziale e attività di coaching per giovani ricercatori e tecnici di ricerca;
- c) Erogazione di incentivi economici per favorire l'assunzione di giovani ricercatori nelle unità di ricerca di imprese, in particolare PMI, anche in rete, e centri di eccellenza regionali, con almeno 18 mesi di esperienza nella ricerca, e con un contributo non superiore al 40% del costo del personale, per un periodo non superiore ai due anni per impresa e per persona;
- d) Formazione per tecnici di laboratorio e

cherche menées sur le territoire régional ;

E.6.2 *Soutenir la création de réseaux reliant les universités, les centres de recherche, le monde productif et les institutions*

- a) Soutenir les centres d'excellence en vue du renforcement des unités de recherche internes par le développement des compétences managériales et gestionnelles des programmes et des projets de recherche ;
- b) Promouvoir et soutenir la mise en œuvre de réseaux locaux à vocation sectorielle en vue du développement des programmes de recherche régionaux et de la réalisation d'actions de formation spécialisée revêtant un intérêt commun ;
- c) Assurer l'animation scientifique et technologique, lancer des actions pour le développement des compétences transversales « de réseau » et fournir du matériel informatique et un service de conseil spécialisé en vue de la création de réseaux locaux ;

E.6.3 *Favoriser l'approche des jeunes valdôtains à la recherche et au développement technologique*

- a) Octroyer des bourses de recherche et de formation à titre de soutien aux projets de spécialisation individuels dans le secteur de la recherche et du développement technologique qui consistent dans des recherches, des doctorats de recherche, la collaboration à des recherches, le support à des recherches en qualité de techniciens de recherche, la rédaction de thèses de recherche ou des stages d'excellence ;
- b) Mettre en œuvre des actions de formation initiale et des services de conseil à l'intention des jeunes chercheurs et techniciens de recherche ;
- c) Octroi d'aides économiques en vue du recrutement de jeunes chercheurs dans les unités de recherche des entreprises, notamment dans les petites et moyennes entreprises, éventuellement en réseau, et dans les centres d'excellence régionaux, avec 18 mois au moins d'expérience ; lesdites aides couvrent 40 % au maximum du coût du travail d'un chercheur par entreprise et sont versées pendant deux ans au plus ;
- d) Organiser des formations à l'intention

assistenti di ricerca da affiancare a ricercatori impegnati in progetti di interesse regionale;

E.6.4 Sostenere la crescita delle risorse umane nel settore della ricerca

- a) Interventi di formazione seminariale specialistica a catalogo per ricercatori, tecnici superiori, tecnologi ed esperti di settore coinvolti in progetti di innovazione e di ricerca realizzati o da realizzarsi nelle imprese, in enti pubblici e in soggetti privati;
- b) Formazione specialistica individualizzata, di carattere tecnico scientifica, attraverso «Buoni Formativi per la Ricerca» rivolta a soggetti che svolgono attività di ricerca in progetti di ricerca o di innovazione nelle imprese e nei centri di eccellenza della regione;
- c) Supporto, attraverso specifici programmi, alla mobilità dei ricercatori all'interno di reti di ricerca interregionali ed europee.

E.6.5 Sviluppare competenze relative al trasferimento tecnologico

- a) Supporto formativo ad attività di animazione tecnologica e realizzazione di interventi di formazione-azione finalizzati a stimolare microimprese, piccole e medie imprese, con attenzione a quelle operanti nei settori a bassa e medio-bassa tecnologia, ad investire in ricerca e innovazione facilitando l'accesso ai servizi e alle tecnologie sviluppate presso Università e Centri di ricerca;
- b) Formazione specialistica per il trasferimento tecnologico, rivolta a imprenditori, tecnici aziendali, ricercatori e tecnici di ricerca, nonché agli operatori dei centri di servizi alle imprese, sia a carattere seminariale, sia con percorsi formativi finalizzati a profili e professioni del trasferimento tecnologico;
- c) Interventi di formazione/consulenza a sostegno della nascita e dello sviluppo di imprese innovative che valorizzano risultati di ricerca, in particolare collocate negli incubatori della regione;

des techniciens de laboratoire et des assistants de recherche afin qu'ils puissent collaborer avec les chercheurs travaillant à des projets d'intérêt régional ;

E.6.4 Soutenir la croissance des ressources humaines dans le secteur de la recherche

- a) Lancer des actions de formation (séminaires) spécialisées en catalogue à l'intention des chercheurs, des techniciens supérieurs, des technologues et des spécialistes de secteur participant aux projets d'innovation et de recherche qui sont ou seront réalisés dans les entreprises, dans les établissements public et dans les organismes privés ;
- b) Assurer la formation spécialisée personnalisée à caractère technique et scientifique moyennant l'octroi de bons de formation pour la recherche aux personnes exerçant une activité de recherche dans le cadre de projets de recherche ou d'innovation au profit des entreprises et des centres d'excellence de la région ;
- c) Soutenir par des programmes spécifiques la mobilité des chercheurs dans le cadre des réseaux de recherche interrégionaux et européens ;

E.6.5 Développer les compétences relatives au transfert technologique

- a) Assurer le soutien, en termes de formation, aux activités d'animation technologique et réaliser des initiatives de formation-action visant à encourager les micro, petites et moyennes entreprises – eu égard notamment aux entreprises œuvrant dans les secteurs de faible ou de moyenne-faible technologie – à investir dans la recherche et l'innovation, en facilitant l'accès aux services et aux technologies conçus par les universités et les centres de recherche ;
- b) Assurer la formation spécialisée des entrepreneurs, des techniciens d'entreprise, des chercheurs, des techniciens de recherche, des opérateurs des centres de service aux entreprises par des séminaires ou des parcours de formation ciblés pour les profils et les professions du transfert technologique ;
- c) Fournir des services de conseil ou des formations en vue de la naissance et du développement, dans les pépinières de la région, d'entreprises innovantes qui valorisent les résultats des recherches ;

d) Realizzazione di eventi (workshop, seminari, focus group, etc ..) finalizzati a promuovere e favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta nel trasferimento di conoscenza e tecnologie.

d) Promouvoir et favoriser la rencontre entre la demande et l'offre de transfert de connaissances et de technologies par la réalisation d'événements tels que workshops, séminaires, focus groups, etc.

¹ Cfr. Dario Ceccarelli, *Tendenze e dinamiche occupazionali in Valle d'Aosta*, in corso di pubblicazione.

² Si precisa che al momento della stesura di questo report l'ultimo dato consolidato disponibile relativo al Pil regionale riguardava il 2007.

³ Rilevazione continua delle forze di lavoro.

¹ Cf Dario Ceccarelli *Tendenze e dinamiche occupazionali in Valle d'Aosta*, en cours de publication.

² Au moment de la rédaction de ce document, les dernières données consolidées relatives au PIB régional se rapportaient à 2007.

³ *Rilevazione continua delle forze di lavoro*
