

		
<p>UNIONE EUROPEA Fondo sociale europeo</p>	<p>REGIONE PIEMONTE</p>	<p>MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI</p>
	<p>DIREZIONE LAVORO</p>	<p>Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione</p>



## *Provincia di Asti*

Servizio Politiche del lavoro e Centro Impiego

### **PROGRAMMA DI ATTIVITÀ E SPESA**

Interventi per l'occupazione rivolti  
agli occupati a rischio del posto di lavoro,  
alle persone in cerca di lavoro,  
alle persone particolarmente svantaggiate  
2008-2010

**P.O.R. 2007-2013 F.S.E. REGIONE PIEMONTE**  
**Ob. 2 "COMPETITIVITA' REGIONALE ED OCCUPAZIONE"**

# Sommario

<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
<b>1. ANALISI DI CONTESTO</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Analisi delle realizzazioni II° fase di programmazione 2004-2006</b>	<b>5</b>
Misura A2	5
Misura B1	7
Voucher alla persona	10
Identificazione criticità e punti di forza nell'attuazione degli interventi.	11
<b>2. IL MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI ASTI</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Una sintetica ricognizione</b>	<b>16</b>
<b>3. PRIORITÀ DI INTERVENTO DEL PIANO PROVINCIALE 2007-2010</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Target prioritari</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Integrazione con altre attività di servizio</b>	<b>27</b>
<b>4. ARTICOLAZIONE DELLE AZIONI DEL PROGRAMMA PER IL TRIENNIO 2007-2010</b>	<b>28</b>
<b>4.1 Interventi per occupati a rischio del posto di lavoro</b>	<b>29</b>
Destinatari	29
Servizi di sostegno alla domanda espressa dalle imprese	31
Emersione del lavoro nero	31
Lavoro di rete	32
Integrazione con altri programmi e attività di servizio	32
Risorse per servizi	33
Risorse per incentivi	33
<b>4.2 Interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione</b>	<b>34</b>
Destinatari	34
Servizi di sostegno alla domanda di lavoro espressa dalle imprese	38
Lavoro di rete	40
Integrazione con altri programmi e attività di servizio	40
Risorse per servizi	41
Risorse per incentivi	42
Risorse per sussidi	42
Risorse per voucher	42
<b>4.3 Interventi per l'occupazione rivolti alle persone svantaggiate</b>	<b>43</b>
Destinatari	43
Active ageing e diffusione della responsabilità sociale	47
Il Lavoro di rete	48
Risorse per servizi	50
Risorse per incentivi	51
Risorse per sussidi	51
Risorse per voucher	51
<b>5. MODALITÀ ORGANIZZATIVE DEL PROGRAMMA</b>	<b>52</b>
<b>5.1 Il rapporto con il territorio</b>	<b>52</b>

<b>5.2 I voucher di conciliazione</b>	<b>54</b>
<b>6. MONITORAGGIO DEL PROGRAMMA</b>	<b>55</b>
<b>7. CONTROLLI</b>	<b>57</b>
<b>8. CONCLUSIONI</b>	<b>57</b>
<b>9. PROSPETTO FINANZIARIO RIEPILOGATIVO</b>	<b>58</b>

## Premessa

Il presente Piano trova il suo fondamento negli Indirizzi di Governo enunciati dall'Amministrazione Provinciale, dove il tema del Mercato del Lavoro è ordinato alle strategie di sviluppo del territorio. La scrivente Amministrazione è consapevole che occorre agire in modo armonico tra i versanti dell'Offerta e della Domanda. Azioni di qualificazione della forza lavoro devono essere correlate a un'operazione più vasta sul versante della creazione e della salvaguardia del patrimonio produttivo locale.

Lo scenario entro il quale il piano prende avvio è caratterizzato dallo sviluppo di alcuni progetti, individuati come terreni di intervento strategico dell'Amministrazione all'atto del suo insediamento, di seguito sinteticamente elencati per la valenza sinergica con le azioni previste dal programma:

- **PATTO PER ASTI;** tra le forze istituzionali e sociali del territorio al fine di individuare strategie, percorsi e politiche mirate al rilancio produttivo e occupazionale dell'area;
- **MARKETING TERRITORIALE:** nel settore delle piccole e medie imprese, allo scopo di individuare aziende disposte a insediarsi in provincia di Asti. A queste ultime si cercherà di offrire incentivi economici per l'abbattimento dei costi fissi di insediamento;

La Provincia di Asti indicherà gli indirizzi programmatici e le procedure operative ai Comuni disponibili ad accogliere gli insediamenti.

- **LAVORO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE:** In funzione della crescita di competitività è intenzione della Provincia diversificare l'offerta di un territorio sempre più diretto verso la specializzazione delle eccellenze, che riguardano i settori dell'enogastronomia, dell'agricoltura di qualità, dell'artigianato artistico e del turismo rurale. Si punterà a individuare nuovi percorsi economici e opportunità di reddito, sfruttando in modo adeguato gli strumenti della scuola e della formazione professionale, elementi indispensabili per dare maggiore competitività a tutti i comparti produttivi provinciali.

## 1. ANALISI DI CONTESTO

### 1.1 Analisi delle realizzazioni II° fase di programmazione 2004-2006

#### Misura A2

Il programma ha preso avvio, nella seconda fase di attuazione, a Marzo 2006. Le attività svolte, sono state finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di crescita dell'occupabilità volti a favorire l'incontro domanda/offerta di lavoro delle persone disponibili alla ricerca e allo svolgimento di un'attività lavorativa.

La scelta è stata quella di intervenire sul flusso di utenti che si presentavano al servizio di accoglienza del Cpl che rappresenta la prima fase di intervento, per indirizzare successivamente i soggetti verso percorsi personalizzati di inserimento lavorativo, coerenti alle caratteristiche individuali.

Gli interventi realizzati sono declinabili secondo il seguente schema:

- accertamento dello stato di occupabilità dell'utente immediatamente disponibile alla ricerca e allo svolgimento di un'attività lavorativa;
- identificazione, entro i termini stabiliti dalla normativa nazionale, di un percorso di inserimento lavorativo personalizzato e coerente con il livello di occupabilità rilevato nella fase precedente;
- orientamento dei destinatari verso servizi specialistici in grado di supportarne adeguatamente l'inserimento sul mercato del lavoro.

Nelle rappresentazioni grafiche che seguono si restituisce il numero complessivo di beneficiari, con un dettaglio sul genere, occupabilità, fasce d'età, provenienza, target, avviamenti in tirocinio e tipologia di azioni svolte alla data del 30 luglio 2008.

Non è possibile fornire dati finali perché il Progetto è ancora in corso e si concluderà il 31 ottobre 2008.

OCCUPABILITA'	M	F	TOTALE
Persone non immediatamente occupabili	779	1807	2586
Persone occupabili	1721	1322	3043
<b>TOTALE</b>	<b>2500</b>	<b>3129</b>	<b>5.629</b>

Gli obiettivi quantitativi posti in sede di programmazione 2004 – 2006 sono stati raggiunti sul numero totale delle persone intervistate (5.500 a fronte delle 5.629). Da programma precedente erano previste 2.000 interviste di primo filtro e accertamento della disponibilità rivolte a persone non immediatamente spendibili sul mercato del lavoro (2.586 realizzate) e 3.500 a persone occupabili (3.043 realizzate).

FASCE DI ETA'	M	F	TOTALE
< 25 anni	748	966	1714
> 25 anni	1752	2163	3915
<b>TOTALE</b>	<b>2500</b>	<b>3129</b>	<b>5629</b>

PROVENIENZA	M	F	TOTALE
Lavoratori italiani	1726	2049	3775
Lavoratori stranieri	774	1080	1854
<b>TOTALE</b>	<b>2500</b>	<b>3129</b>	<b>5629</b>

Le persone avviate in Tirocinio sono state 455 (il 17,5 % sul totale delle persone seguite nelle attività di consulenza orientativa prevista da progetto)

	M	F	TOTALE
<b>TIROCINI AVVIATI</b>	150	305	<b>455</b>
<b>Di cui con sostegno al reddito</b>	63	130	<b>193</b>

Le assunzioni dopo l'esperienza di Tirocinio sono state n. 204 (circa il 45 % sul totale dei tirocini attivati)

	M	F	TOTALE
<b>ASSUNZIONI DOPO TIROCINIO</b>	72	132	<b>204</b>

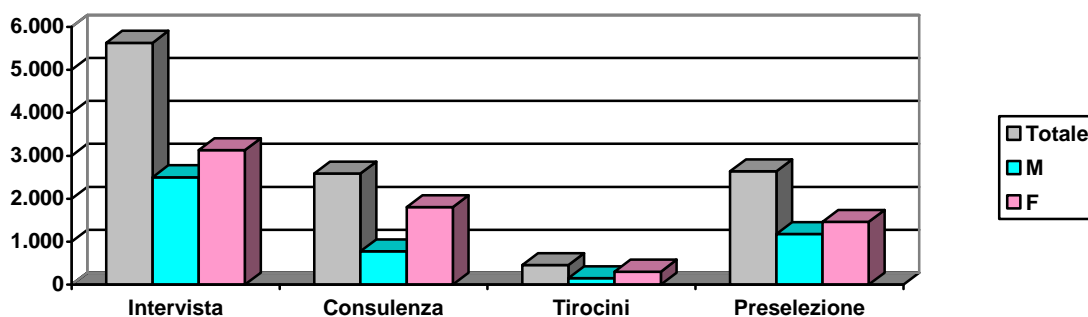
Nello specifico le assunzioni dopo l'esperienza di tirocinio sono state 63 (circa il 30%)

	M	F	TOTALE
<b>ASSUNZIONI DOPO TIROCINIO CON SOSTEGNO</b>	23	40	<b>63</b>

	M	F	TOTALE
<b>UTENTI SEGNALATI PRESELEZIONE</b>	1178	1460	<b>2638</b>

Infine per avere un quadro delle attività svolte si rimanda alla tabella che segue dove emergono i tipi di attività svolte.

attività	M	F	TOTALE
Accoglienza e informazione orientativa	21.859	31.543	<b>53.402</b>
Intervista di accertamento disponibilità e valutazione dell'occupabilità	2.500	3.129	<b>5.629</b>
Consulenza orientativa	779	1.807	<b>2.586</b>
Tirocini	150	305	<b>455</b>
Preselezione	1178	1460	<b>2638</b>



## Misura B1

Il Progetto è nato dalla consapevolezza che uno degli approcci nella costruzione di azioni volte ad affrontare l'emarginazione e l'esclusione sociale non è più quello rinchiuso in rigide categorie (rivolto cioè univocamente a persone con trascorsi di detenzione, di tossico-alcol dipendenza, di prostituzione, di disabilità, di disoccupazione prolungata, ecc.) ma quello multifenomenico, cercando in particolare di cogliere le correlazioni delle diversificate fenomenologie sociali, individuando le metodologie, le buone pratiche che possono accomunare gruppi-target che possono sembrare tanto distanti tra loro, ma nello stesso tempo tanto vicini nella realizzazione delle pratiche sociali.

D'altra parte ci si è resi conto – dopo anni di lavoro- che ci sono sempre più vaste aree di svantaggio sociale che sono trasversali tra loro e che vanno sistematizzate all'interno di contenitori tematici multifenomenici (ad esempio la detenzione, l'uso di sostanza stupefacenti, l'abuso di alcol, la sofferenza psichica, il lavoro nero, l'indigenza, la disgregazione familiare, ecc), poiché spesso le persone che vi sono coinvolte agiscono secondo comportamenti e vivono situazioni e condizioni che rientrano in più d'uno di tali fenomeni; e ci sono pratiche di intervento che per la loro modalità di realizzazione si rivolgono o potrebbero rivolgersi non più a "categorie" di soggetti in difficoltà, ma ad una più ampia fascia di persone, o quantomeno, pur mantenendo inevitabili specificità, possono contaminarsi reciprocamente.

L'obiettivo dell'agire progettuale è stato nell'affrontare, in un'ottica integrata, la dimensione pluridimensionale di un'area di svantaggio caratterizzata da una intersezione e sovrapposizione di diversi fenomeni che riguardano diverse fasce di persone a forte rischio di esclusione sociale per tentare di migliorarne l'orientamento in vista di un inserimento al lavoro dignitoso ed equilibrato.

Il Progetto nella sua fase operativa ha preso avvio a marzo 2006.

Le attività svolte sono così sintetizzabili:

- a) Approfondimento diagnostico e valutativo individuale
- b) Rinforzo del sé e dell'autonomia della persona/rinforzo al progetto personale
- c) Counseling
- d) Proposta di inserimento e accompagnamento
- e) Tutoraggio
- f) Lavoro di rete

Nelle rappresentazioni grafiche che seguono si restituisce il numero complessivo di beneficiari, con un dettaglio sul genere, occupabilità, fasce d'età, provenienza, target, avviamenti in tirocinio e tipologia di azioni svolte alla data del 30 luglio 2008.

Non è possibile fornire dati finali perché il Progetto è ancora in corso e si concluderà il 31 ottobre 2008.

OCCUPABILITA'	M	F	TOTALE
Persone non imm. occupabili	108	110	218
Persone con deficit grave	41	26	67
<b>TOTALE</b>	<b>149</b>	<b>136</b>	<b>285</b>

Analizzando i dati si evidenzia una equilibrata suddivisione di genere e per quanto riguarda la fascia di età la preponderante presenza di adulti 30-49 anni che rappresenta circa il 50% degli utenti. Il 14% è rappresentato dagli ultracinquantenni.

FASCE DI ETA'	M	F	TOTALE
> 20	20	4	24
20-24	14	18	32
25-29	25	23	48
30-39	35	50	85
40-49	30	26	56
50 e oltre	25	15	40
<b>TOTALE</b>	<b>149</b>	<b>136</b>	<b>285</b>

PROVENIENZA	M	F	TOTALE
Italia	111	78	189
Africa	23	29	52
Europa/Europa non UE	14	24	38
America	=	2	2
Asia	1	3	4
<b>TOTALE</b>	<b>149</b>	<b>136</b>	<b>285</b>

TARGET	M	F	TOTALE
Giovani /Adulti a rischio	54	64	118
Detenuti /ex Detenuti	30	5	35
Detenuti/ex Detenuti Tossicodipendenti	11	3	14
Tossico-Alcoldipendenti	13	6	19
Disabili	10	1	11
Donne vittime di tratta	=	9	9
Stranieri	31	48	79
<b>TOTALE</b>	<b>149</b>	<b>136</b>	<b>285</b>

Le persone avviate in Tirocinio sono state 156 ( il 55% sul totale delle persone inserite in progetto).

	M	F	TOTALE
<b>TIROCINI AVVIATI</b>	<b>83</b>	<b>73</b>	<b>156</b>

Le assunzioni dopo l'esperienza di Tirocinio sono state n. 45 (il 29% sul totale dei tirocini attivati)

	M	F	TOTALE
<b>ASSUNZIONI DOPO TIROCINIO</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>45</b>

Le assunzioni dirette avvenute senza la precedente esperienza in tirocinio rappresentano il 16,50%.

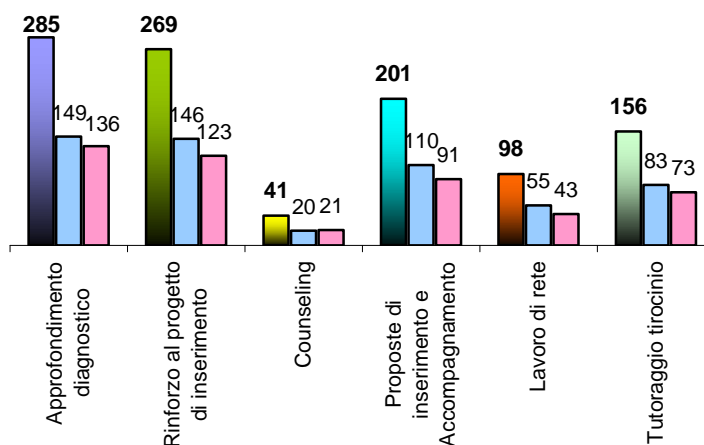
	M	F	TOTALE
<b>ASSUNZIONI SENZA ESPERIENZA IN TIROCINIO</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>47</b>

Inoltre, con l'intento di intervenire per creare maggiore chance di inserimento lavorativo, si è provveduto a progettare un percorso, tutorato, per l'acquisizione della patente di guida da svolgersi direttamente presso le Scuole guida del territorio ( Asti e Canelli)

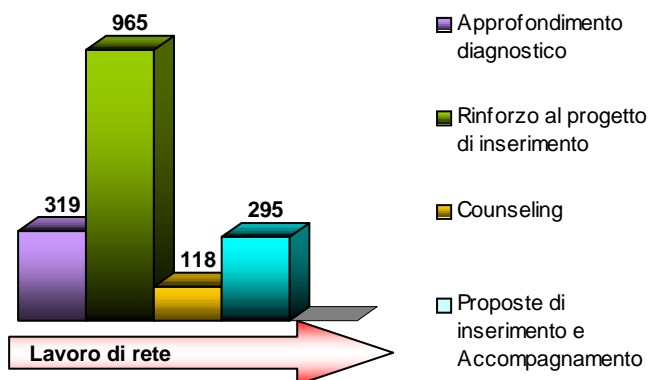
	M	F	TOTALE
<b>Formazione per acquisizione Patente di Guida</b>	5	40	<b>45</b>

Infine per avere un quadro delle attività svolte si rimanda alla tabella che segue dove emerge che per circa il 35% degli utenti si è sviluppato un lavoro di rete con i servizi del territorio.

Attività	M	F	TOTALE
Approfondimento diagnostico e valutativo individuale	149	136	<b>285</b>
Rinforzo del sé e dell'autonomia della persona/rinforzo al progetto d'inserimento	146	123	<b>269</b>
Counseling	20	21	<b>41</b>
Proposta di inserimento e accompagnamento	110	91	<b>201</b>
Lavoro di rete	55	43	<b>98</b>
Tutoraggio tirocini	83	73	<b>156</b>



Il grafico che segue mette in evidenza il numero totale di azioni svolte per tipologia. Si nota come il "lavoro di rete" sia difficile da quantificare essendo un agire trasversale, considerevole, durante tutta la presa in carico (il dato dunque non è presente)



## Voucher alla persona

Durante il triennio 2004-2006 sono state effettuate complessivamente **110** assegnazioni:

Assegnazioni	M	F	TOTALE
2004	5	61	66
2005		2	2 *
2006.		42	42
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>110</b>

\* Nel corso del 2005 sono andate terminando le risorse relative alle prime due annualità per cui si è provveduto solo alla liquidazione dei voucher già assegnati, sospendendo le nuove assegnazioni in attesa del trasferimento della III annualità da parte della Regione Piemonte, prima revocata, poi invece assegnata nel 2006. La sospensione delle assegnazioni è durata circa dieci mesi, periodo in cui le nuove richieste dell'utenza, circa 30, sono comunque state raccolte e protocollate. L'assegnazione è avvenuta per tutte nel 2006. La sospensione delle assegnazioni dovuta al trasferimento "a singhiozzo" delle risorse ha influito negativamente scoraggiando l'utenza a presentare le domande ed a sostenere spese senza la certezza del rimborso.



## Identificazione criticità e punti di forza nell'attuazione degli interventi.

		Misura A2	Misura B1
<b>Problemi di partenza:</b>	Utenza particolarmente difficile da collocare	X	X
	Gruppo di lavoro non sufficientemente coeso		X
	Non sufficiente condivisione di linguaggio fra attori della rete territoriale e operatori dell'inserimento lavorativo.		X
	Ridotta integrazione fra servizi sociali, sanitari e al lavoro		X
	Molteplici riferimenti (per l'utenza e per gli operatori)	X	X
	Scarsità di risorse da assegnare alle fasce più deboli a titolo di rimborso (utenza con impossibilità di anticipare le spese di trasporto)		X
	Oscillante disponibilità delle aziende all'inserimento di "utenza problematica"	X	X
	Difficoltà ad individuare profili professionali adeguati alle potenzialità dei target	X	X
Debole capacità di tutorship	X	X	
<b>Soluzioni sperimentate</b>			
<b>Metodi</b>	Rafforzamento delle capacità trasversali delle persone inserite attraverso incontri individuali di rinforzo.		X
	Counseling e rinforzo delle funzioni cognitive carenti		X
	Lavoro di rete		X
	Tutor responsabile del caso		X
	Supporto al lavoro di rete (imparare facendo) attraverso incontri periodici di consolidamento		X
	Governance della rete		X
	Accompagnamento e tutoring	X	X
	Consulenza alle aziende	X	X
<b>Strumenti</b>	Materiali strutturati	X	X
	Griglia per la segnalazione dei casi		X
<b>Punti di forza dei risultati raggiunti</b>			
Aumento dell'occupabilità, della responsabilità e dell'autonomia dei beneficiari finali		X	X
Consolidamento del gruppo di lavoro-progetto			X
Miglioramento della capacità di dare forma procedurale all'interno degli interventi erogati		X	X
Maggiore comprensione della dimensione pluridimensionale dell'area dello svantaggio			X
Rafforzamento della rete attraverso incontri specifici tesi a rendere "fluidi" l'agire insieme.			X
Maggiore consapevolezza delle criticità dei sistemi territoriali (servizi per l'impiego, sistema della formazione, servizi alla persona, sanitario, terzo settore, imprese)		X	X
Tentativo di andare al di là del mercato del lavoro protetto (coop. sociali)		X	X
Allargato il parco aziende		X	X
Ampliata la capacità aziendale di integrazione di soggetti svantaggiati			X
<b>Punti di debolezza dei risultati raggiunti:</b>			
Permanenza dei pregiudizi		X	X
Visione "utilitaristica" dello strumento del tirocinio sul fronte sia dell'utente che dell'azienda.			X
Assenza cronica di fondi per attivazione di Borse Lavoro (Asl-Servizi Sociali)			X
Valutazione errata (troppo alta) della persona da parte dei servizi sociali e sanitari			X
<b>Opportunità per un ulteriore sviluppo:</b>			
Metodo – approccio sperimentati		X	X
Integrare sempre di più i progetti e le risorse per sviluppare e moltiplicare le opportunità		X	X
Integrare e valorizzare il rapporto tra pubblico e privato nella gestione dei servizi per l'impiego		X	X
Allargare ulteriormente il parco aziende		X	X
Promuovere sempre di più il dialogo con le imprese		X	X
Coinvolgere le Agenzie di lavoro interinale		X	X
Promuovere incontri di Rete allargando e promuovendo la partecipazione al mondo imprenditoriale (profit e no-profit)			X
<b>Minacce (vincoli) ad un ulteriore sviluppo:</b>			
Permanenza del pregiudizio		X	X
Crisi economica dei settori produttivi locali		X	
Cooperative sociali "sature"		X	X
Cooperative sociali scarsamente incisive come soggetto di inclusione con ruolo passivo nei confronti della Pubblica Amministrazione, con portafoglio clienti poco diversificato e limitata autonomia organizzativa e culturale.		X	X
Difficoltà di mantenimento del posto di lavoro			X
Non continuità delle risorse finanziarie		X	X
Aziende con contenuta capacità di anticipare il cambiamento		X	X
Tendenze all'utilizzo di forme di lavoro che non riescono a stabilizzarsi.		X	X
Tendenza a non assicurare un futuro post-tirocinio			X

## Servizi alle imprese

Il programma di lavoro si è basato su un lavoro sinergico ed in stretta collaborazione fra risorse interne ed esterne al CPI, che hanno partecipato a tutti i momenti di progettazione, formazione e messa in opera delle attività; queste ultime si sono svolte con una sostanziale continuità dei servizi, con una particolare attenzione alle azioni di marketing, che dopo una prima fase di sperimentazione nel 2004 si sono sviluppate soprattutto negli anni 2005-2006 per arrivare alla messa a regime negli anni 2007-2008.

Le attività svolte sono state finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di aumento delle imprese che si rivolgono al CPI per la ricerca di personale, alla promozione per l'inserimento di persone disponibili alla ricerca e allo svolgimento di un'attività lavorativa (in particolare giovani e fasce deboli), alla fidelizzazione delle imprese già clienti del CPI; il servizio rivolto alle imprese era già strutturato nel primo periodo di programmazione (2001-2003) ma è nella seconda fase che ha trovato piena operatività.

La scelta è stata quella di far conoscere al maggior numero di imprese presenti sul territorio astigiano i servizi a loro dedicati, per raccogliere esigenze di ricerca di personale da inserire nell'attività produttiva così da soddisfarle con le candidature delle persone che si sono rese disponibili al lavoro.

Gli interventi realizzati sono riassunti secondo il seguente schema:

### **Attività 1 - (Promozione)**

Censire le imprese e catalogarle per target

Contattare le aziende per promuovere i servizi di incontro D/O offerti dal Centro sottolineando gli aspetti innovativi del servizio.

Illustrare il percorso per la realizzazione dell'incontro tra D/O

Fornire informazioni rispetto agli incentivi per le assunzioni

Informare sui rimandi ad altri servizi provinciali

Raccogliere eventuali esigenze di sviluppo di servizi specifici

Effettuare periodiche indagini di customer satisfaction rivolti agli utilizzatori dei servizi

Sviluppare modalità di comunicazione con le imprese tramite il sito web e data base collegato (newsletters, raccolta offerte di lavoro, pubblicizzazione e segnalazione candidature)

### **Attività 2 – (Raccolta informazioni e consulenza)**

Raccogliere le informazioni necessarie per descrivere l'organizzazione aziendale e definire tipologia delle posizioni vacanti e delle condizioni proposte e dei requisiti delle risorse umane ricercate

Analizzare le posizioni lavorative presenti in azienda

Analizzare le competenze necessarie per la copertura delle posizioni indicate come vacanti

Offrire la propria consulenza per individuare le tipologie di rapporto lavorativo più idonee e convenienti

Individuare la modalità di reperimento più idonea sulla base delle caratteristiche sia della richiesta sia dell'offerta di lavoro.

Individuare eventuali fabbisogni formativi e trasferire le informazioni raccolte al Servizio Attività Formative della Provincia al fine di supportare la programmazione di interventi formativi coerenti con la domanda aziendale

Negoziare gli aggiustamenti ritenuti necessari in base al mercato del lavoro locale

### Attività 3 – (Diffusione delle offerte di lavoro e preselezione di candidature)

Pubblicizzare le offerte di lavoro con diversi sistemi di comunicazione (sito web, bacheca annunci, pubblicazione su quotidiani e periodici)

Ricerca il personale richiesto (fasi)

- Job description (individuazione del profilo ricercato)
- Preselezione candidature pervenute anche online
- Segnalazione dei nominativi ritenuti idonei
- Follow up dell'attività svolta

Le azioni 1 e 2 sono state rivolte soprattutto alle piccole e medie imprese del territorio, mentre per la 3 (ricerca di personale) ha trovato come aziende clienti anche imprese più grandi (soprattutto GDO - personale per nuovi insediamenti commerciali) e agenzie per il lavoro privato (pubblicizzazione delle offerte tramite sito web)

Nelle rappresentazioni grafiche che seguono si restituisce il numero complessivo di beneficiari, alla data del 30 settembre 2008.

Non è possibile fornire dati finali perché il Progetto è ancora in corso e si concluderà il 31 ottobre 2008; di conseguenza anche i dati riferiti al 2008 sono parziali.

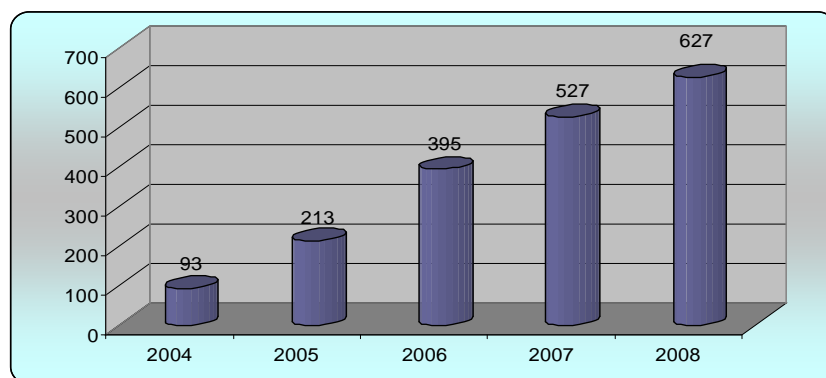
### DATI

N°aziende contattate attraverso telemkt	320
N°aziende disponibili a visita operatori	246
N aziende visitate	204
N°operatori effettivamente impegnati nelle azioni di mkt territoriale	20
N°ore medie procapite/settimanali destinate alle azioni di telemkt e mkt territoriale	5

N°aziende raggiunte da newsletters	1.762
------------------------------------	-------

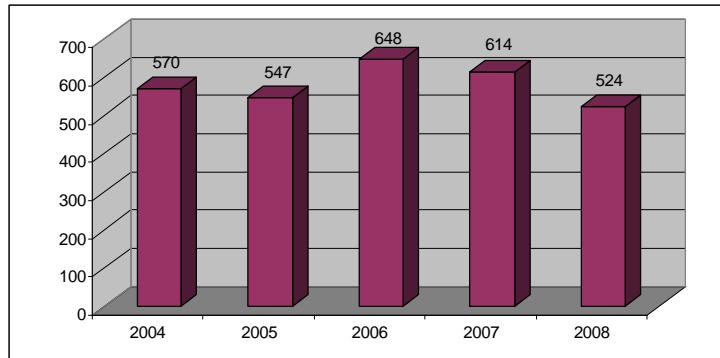
Le imprese raggiunte da newsletters sono quelle che accedono ai servizi avanzati web del CPI: il grafico si evidenzia come sia notevolmente aumentato il numero di utilizzatori.

**IMPRESE CHE UTILIZZANO I SERVIZI AVANZATI VIA WEB**

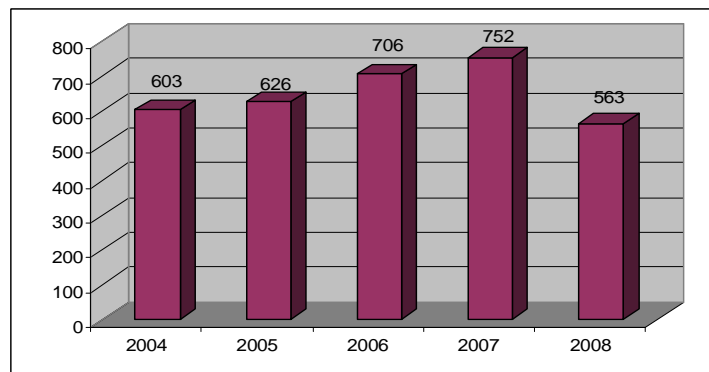


Gli obiettivi quantitativi posti in sede di programmazione 2004 – 2006 sono stati raggiunti sia per quanto riguarda il numero di aziende da contattare che la tipologia dei servizi offerti.

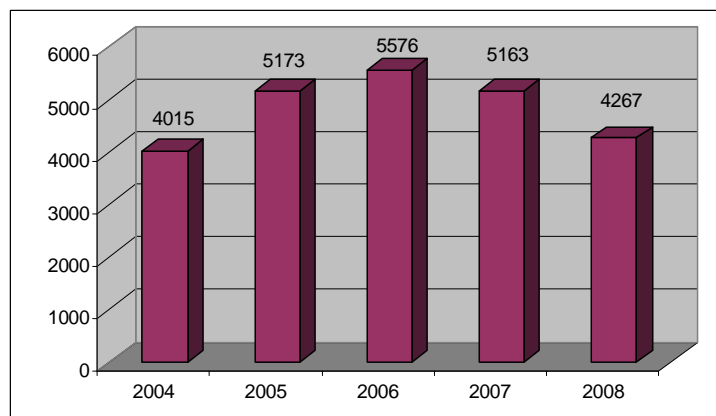
#### IMPRESE CHE HANNO UTILIZZATO IL SERVIZIO DI PRESELEZIONE CPI



#### IMPRESE CHE HANNO PUBBLICATO OFFERTE TRAMITE IL SITO CPI



#### POSTI DI LAVORO PUBBLICATI SUL SITO WEB



## Identificazione criticità e punti di forza nell'attuazione degli interventi.

<b>Problemi di partenza:</b>	Mancanza di strumenti di comunicazione con le imprese via web
	Difficoltà degli operatori a usare il linguaggio delle imprese
	Mancanza rete con altri attori incontro d/o pubblici e privati
	Basso numero di imprese che si rivolgono al CPI per ricerca personale
	Poca conoscenza da parte delle imprese strumenti di inserimento fasce deboli (tirocini, assunzioni incentivate)
	Linguaggio, procedure, strumenti non condivisi fra gli operatori
	Scollamento con lines di servizio alle persone in cerca di lavoro e progetti specifici
Offerta di servizi indifferenziata per target	
<b>Soluzioni sperimentate</b>	
<b>Metodi</b>	Creazione e manutenzione sito web
	Azioni informative a seguito piano di marketing
	Lavoro di rete e convenzioni con altre agenzie pubbliche private su D/O
	Creazione sportello dedicato alle imprese
	Lavoro trasversale con altre lines di servizio CPI e progetti specifici
	Formazione degli operatori seminariale e on the job
	Gruppi di studio-programmazione-monitoraggio delle attività
Creazione piano di attività per specifici target di imprese su progetti inserimento fasce deboli	
<b>Strumenti</b>	Sito web
	Corsi specifici e riunioni periodiche di coordinamento e monitoraggio delle attività
	Piano di marketing
	Schede informative su tirocini e assunzioni incentivate
	Procedure operative secondo sistema Qualità ISO 9001:2000

### **Punti di forza dei risultati raggiunti**

Aumento del numero di imprese raggiunte dal CPI
Consolidamento delle competenze degli operatori
Procedure di servizio standardizzate
Realizzazione di nuove modalità di comunicazione con le imprese
Personale formato all'approccio con le imprese
Creazione rete con agenzie pubbliche e privati per incontro D/O

### **Punti di debolezza dei risultati raggiunti:**

Permanenza dei pregiudizi da parte delle imprese
Visione "utilitaristica" di tirocini e inserimenti incentivati
Sistema incentivante che non sempre premia le aziende "virtuose"
Carenza di personale dedicato all'attività di marketing
Posizionamento sul mercato non ben definito a causa di vecchie e nuove competenze dei CPI: diffidenza da parte delle imprese, confusione di ruoli fra servizi pubblici e privati

### **Opportunità per un ulteriore sviluppo:**

Creazione di sportelli dedicati a target specifici di imprese
Integrazione fra servizi generali e progetti di inserimento specifici
Integrare e valorizzare il rapporto tra pubblico e privato nella gestione dei servizi per l'impiego

## 2. IL MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI ASTI

### 2.1 Una sintetica ricognizione

Nel 2007 il quadro risultante dall'indagine delle forze di lavoro ISTAT, la principale fonte statistica sull'andamento del mercato del lavoro in Italia, evidenzia la sostanziale solidità dell'assetto socio-economico provinciale.

La situazione, sintetizzata negli indicatori di base (tabella successiva) è buona, e mostra inoltre un apprezzabile miglioramento rispetto all'anno precedente, con un relativo vantaggio da parte della componente maschile e un conseguente aumento del divario di genere. Il livello di disoccupazione è meramente frizionale, anche nel computo allargato, che tiene conto delle persone meno attive sul mercato, e il tasso di occupazione è in linea con il dato regionale, ma anche in questo caso si osservano valori maschili superiori alla media di quasi due punti percentuali e valori femminili un punto al di sotto del tasso piemontese.

PROVINCIA DI ASTI									
PRINCIPALI INDICATORI IN USO PER L'ANALISI DEL MERCATO DEL LAVORO									
Area territoriale	2006			2007			Variaz. in punti %		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Tasso attività	76,2	57,3	66,9	76,7	58,2	67,5	0,5	0,9	0,7
Tasso occupazione	73,7	54,2	64,0	75,2	55,3	65,3	1,5	1,1	1,3
Tasso disoccup. ufficiale	3,2	5,5	4,2	2,0	5,0	3,2	-1,2	-0,5	-0,9
Tasso disocc. allargata	3,7	9,3	6,1	2,9	8,7	5,4	-0,8	-0,6	-0,7
Elaborazione ORML su dati ISTAT									

In un contesto complessivamente positivo, si individua quindi una condizione di debolezza della popolazione femminile, con una particolare accentuazione per le giovani donne: le ragazze da 15 a 24 anni presentano tassi di disoccupazione decisamente elevati (27%, contro il 12% maschile) e in forte crescita sul 2006 e, coerentemente, livelli di occupazione bassi (il tasso relativo, 20,7%, rappresenta il minimo in ambito regionale), segnati da un forte ricorso a forme di impiego precario e da un insufficiente sviluppo del part-time.

PIEMONTE - MEDIA 2007									
Elaborazione ORML su dati ISTAT									
TASSI DI DISOCCUPAZIONE PER GENERE, CLASSE DI ETÀ E AREA PROVINCIALE									
Area territoriale	TOTALE			UOMINI			DONNE		
	15-24 a.	25 a. e oltre	TOT	15-24 a.	25 a. e oltre	TOT	15-24 a.	25 a. e oltre	TOT
<b>TASSI DI DISOCCUPAZIONE EUROSTAT</b>									
Asti	18,2	2,1	3,2	12,3	1,2	2,0	27,1	3,5	5,0
<b>PIEMONTE</b>	<b>14,3</b>	<b>3,5</b>	<b>4,2</b>	<b>12,4</b>	<b>2,8</b>	<b>3,5</b>	<b>16,8</b>	<b>4,4</b>	<b>5,2</b>
<b>VARIAZIONE IN PUNTI PERCENTUALI RISPETTO ALLA MEDIA 2006</b>									
Asti	0,8	-1,1	-1,0	-5,2	-0,9	-1,2	9,8	-1,1	-0,5
<b>PIEMONTE</b>	<b>-1,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>	<b>-1,4</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>-1,0</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>

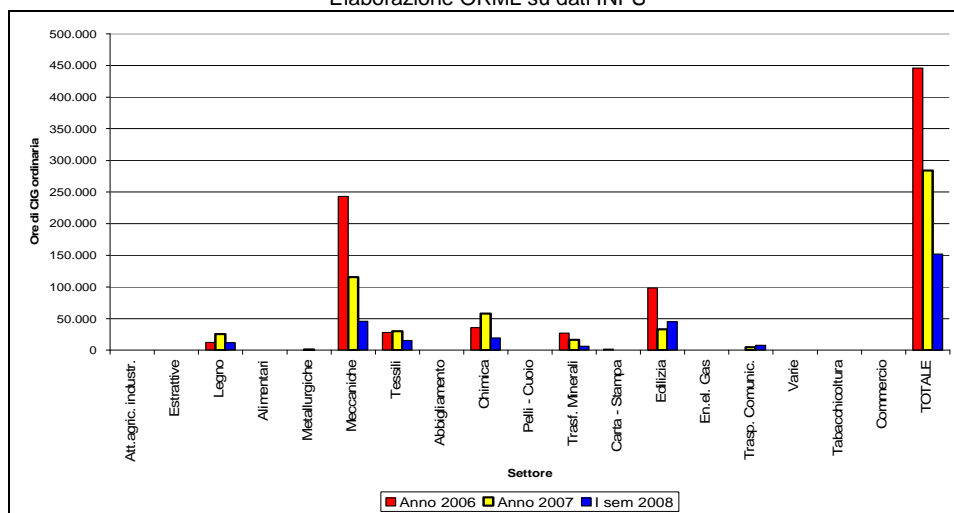
Gli occupati sono stimati nel 2007 in 90.000 unità, di cui 53.000 uomini, quasi 2.000 in più sull'anno precedente, una crescita distribuita equamente per genere e dovuta principalmente ai servizi (dove negli ultimi anni si è registrata una progressiva espansione, dai 48.000 addetti del 2004 agli attuali 53.000, col contributo prevalente del ramo commerciale), a fronte di una stagnazione sia in agricoltura che nell'industria. Il peso relativo del terziario si attesta ora al 59% circa, contro valori poco superiori al 50% all'inizio degli anni '90, secondo un *trend* ben riconoscibile anche in ambito regionale. L'occupazione industriale, che aveva segnato una crescita apprezzabile fino al 2002, è rimasta ferma da allora per effetto della crisi che ha investito il metalmeccanico, settore portante dell'apparato produttivo locale, contenuta da un efficace ricorso agli ammortizzatori sociali, e che non appare risolta, malgrado un accenno di ripresa fra il 2006 e l'inizio del 2007, con la presenza di varie imprese in condizioni critiche.

PIEMONTE - MEDIA 2007								
Elaborazione ORML su dati ISTAT								
TASSI DI OCCUPAZIONE PER GENERE, CLASSE DI ETÀ E AREA PROVINCIALE								
Genere	Area territoriale	15-24 a.	25-34 a.	35-44 a.	45-54 a.	55 anni e oltre	TOT 15-64 a.	TOT > 14 a.
	Asti	29,3	82,6	87,6	80,2	12,3	65,3	48,3
<b>totale</b>	<b>PIEMONTE</b>	<b>30,3</b>	<b>81,0</b>	<b>85,4</b>	<b>80,4</b>	<b>13,0</b>	<b>64,9</b>	<b>49,2</b>
	Asti	37,6	90,1	98,1	94,2	17,6	75,2	58,5
<i>uomini</i>	<b>PIEMONTE</b>	<b>33,8</b>	<b>88,9</b>	<b>94,8</b>	<b>91,6</b>	<b>18,7</b>	<b>73,4</b>	<b>58,4</b>
	Asti	20,7	75,4	75,2	67,1	8,0	55,3	38,8
<i>donne</i>	<b>PIEMONTE</b>	<b>26,7</b>	<b>73,0</b>	<b>75,7</b>	<b>69,1</b>	<b>8,3</b>	<b>56,3</b>	<b>40,6</b>

L'andamento delle ore di Cassa Integrazione autorizzate dall'INPS evidenzia infatti una crescita della componente straordinaria nell'industria meccanica, a partire dal secondo semestre 2007, confermata dai dati dei primi sei mesi del 2008, ma la CIG ordinaria, indicatore particolarmente sensibile del clima congiunturale nell'industria, segna una progressiva flessione attestandosi su livelli meramente fisiologici (meno di 300.000 ore nel 2007, con un'ulteriore diminuzione nel I semestre 2008). I problemi sembrerebbe quindi concentrarsi in alcuni specifici punti di crisi, aziende che ritornano da tempo negli elenchi della CIG e della mobilità, Astigiana Ammortizzatori (per citare il caso più recente e più allarmante), Emerson Appliance Motors, Trelleborg Fergom, Ages, Officine Meccaniche San Grato, Laria, ma pare interessare in misura limitata l'ampio tessuto delle piccole imprese, che mostra nell'insieme una buona tenuta, caratterizzato, com'è tipico di quest'area di attività, da intensi movimenti in entrata ed in uscita, recanti comunque saldo positivo.

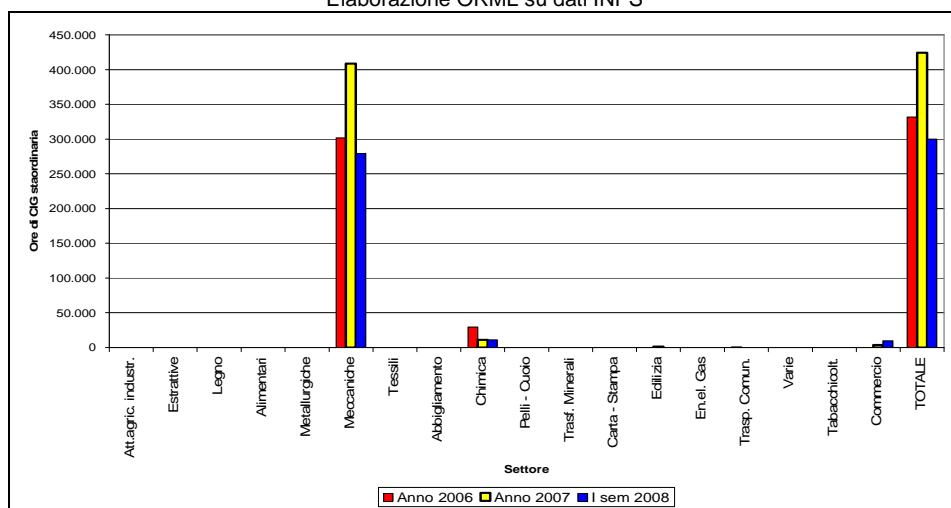
### ORE DI CIG ORDINARIA PER SETTORE IN PROVINCIA DI ASTI

Elaborazione ORML su dati INPS



### ORE DI CIG STRAORDINARIA PER SETTORE IN PROVINCIA DI ASTI

Elaborazione ORML su dati INPS



La 145ª “Indagine congiunturale sull’industria manifatturiera” realizzata da Unioncamere Piemonte, conferma una sostanziale tenuta del sistema produttivo, evidenziando per la provincia di Asti nel IV trimestre 2007 un incremento medio della produzione industriale dello 0,7% rispetto all’analogo periodo dell’anno precedente.

Dal confronto con i dati regionali la variazione produttiva della provincia di Asti risulta inferiore al dato medio regionale pari a +1,6%, ma superiore alle province del Verbano Cusio Ossola, Vercelli, Novara e Biella che registrano variazioni negative.

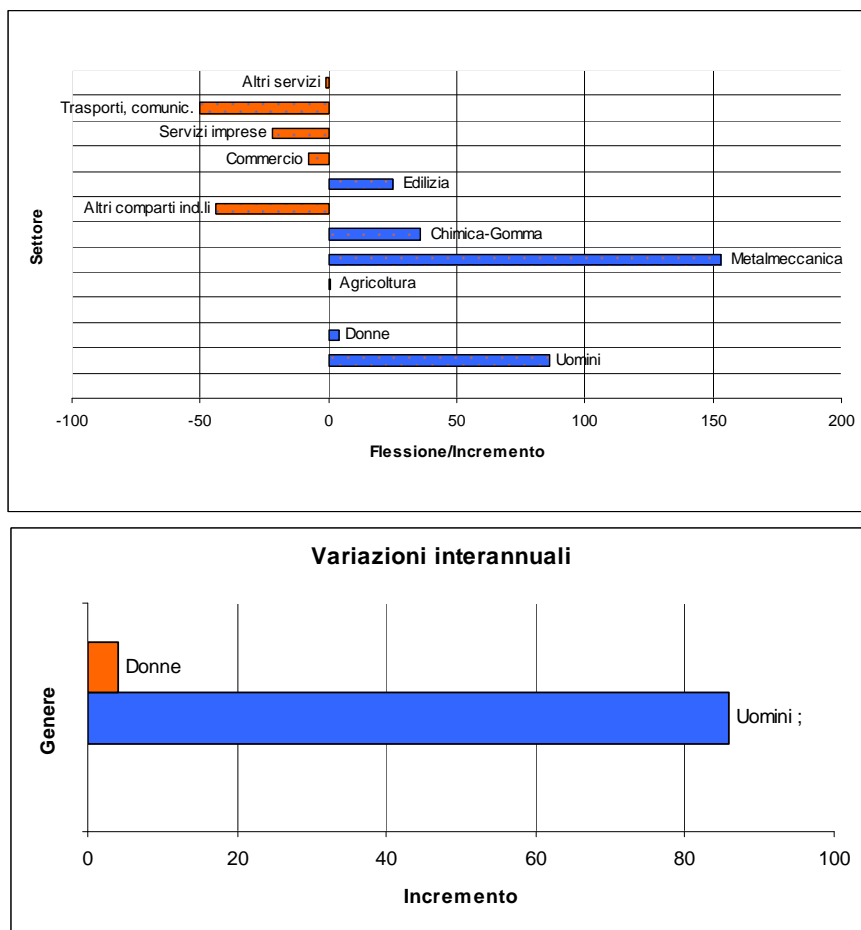
L’industria elettromeccanica, costruzione macchine, meccanica di precisione (per l’indotto enologico, comparto particolarmente significativo per la provincia di Asti), segna un incremento della produzione del 4,6% e conferma la dinamica positiva che lo ha caratterizzato negli ultimi due anni.

Gli altri settori di attività hanno invece fatto segnare un rallentamento produttivo. Le industrie chimiche e della gomma evidenziano un calo produttivo del 2%. L’industria alimentare, a fronte di un lieve calo produttivo, evidenzia nell’ultimo trimestre dell’anno un incremento degli ordinativi rispetto al trimestre precedente in misura più consistente per il mercato interno che per il mercato estero.

Sotto il profilo dimensionale le imprese che dimostrano una maggiore capacità di tenuta sono quelle medio piccole che segnano incrementi produttivi intorno all'1%, mentre le industrie con 250 addetti e oltre evidenziano una diminuzione della produzione pari allo 0,6%.

I dati delle liste di mobilità ribadiscono il peso nettamente prevalente delle imprese minori, fino a 15 dipendenti, pari ai 2/3 del totale: fra gennaio 2007 e giugno 2008 più di 850 licenziamenti per motivi economici su 1.300 circa riguardano le procedure ex L.236/93, cioè lavoratori e lavoratrici in uscita da aziende non cassa integrabili. Questa componente registra negli ultimi 18 mesi un rallentamento delle iscrizioni (-8%), a fronte di una forte crescita (+63%, da 262 a 428 unità) delle uscite dalle imprese maggiori, specie dal metalmeccanico e dalla gomma-plastica, in relazione alla crisi delle aziende prima citate.

**ISCRITTI ALLA MOBILITA' PER SETTORE DI ATTIVITA' E GENERE**  
 VARIAZIONI INTERANNUALI TRA PERIODO GENNAIO 2006-GIUGNO 2007 E GENNAIO 2007- GIUGNO 2008



Fonte: Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro

Alla fine del 2007 lo stock di iscritti nelle liste di mobilità per la provincia di Asti (con riferimento alla residenza delle persone coinvolte) contava 1.177 unità, con una lieve prevalenza maschile e una presenza largamente maggioritaria di soggetti non indennizzati, in aumento marginale sull'anno precedente (+1,8%), in linea con il dato regionale. Va evidenziato peraltro che oltre la metà degli iscritti con meno di 50 anni risulta in condizione di sospeso, cioè sta lavorando a tempo determinato, un dato che indica la buona funzionalità

della mobilità come strumento di politica attiva, e che vale anche come segnale del dinamismo presente sul mercato del lavoro.

Le procedure di assunzione registrate dal Centro per l'Impiego nel 2007 offrono un quadro completo dei movimenti occupazionali occorsi sul territorio, perché la Legge Finanziaria ha esteso dal 1° gennaio 2007 l'obbligo di comunicazione a tutti i datori di lavoro e a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compreso il Pubblico Impiego, e alle categorie di lavoro autonomo di natura parasubordinata. Questa innovazione determina di fatto l'avvio di una nuova serie statistica, con dati solo parzialmente comparabili con quelli precedentemente rilevati.

In provincia di Asti gli ingressi nell'occupazione nel 2007 sono stati in complesso 32.527, di cui 1.335, cioè poco più del 4%, riferiti ad attività di carattere parasubordinato, per gran parte contratti a progetto. Il confronto con l'anno precedente, per quanto prima segnalato, va operato solo in relazione al lavoro alle dipendenze, e al netto del ramo dell'istruzione, dove i movimenti, rilevati solo sporadicamente nel 2006, sono molto numerosi, per il forte ricorso ad assunzioni precarie ripetute nel tempo, e porterebbero ad una evidente sovrastima delle variazioni interannuali: dalle 1.550 procedure del 2006 si passa infatti ad oltre 4.000 unità nel 2007.

Tenendo conto di questi accorgimenti, si registra comunque una forte crescita delle assunzioni, che salgono da 20.400 a 27.100 circa (+32,7%), un aumento che si ripartisce fra uomini e donne e fra i tre principali macro-settori, ma che è influenzato dalla massiccia espansione della componente straniera, dovuta sia all'effetto del Decreto Flussi 2006, sia, soprattutto, all'inclusione di Bulgaria e Romania nell'Unione Europea. Gli avviamenti al lavoro degli stranieri passano infatti da 5.425 a 9.465 (+74,5%) e quelli di rumeni e bulgari, in specie, triplicano di numero, dai 1.281 del 2006 agli attuali 3.970, e assorbono da soli i 2/3 dell'incremento rilevato. Si tratta per gran parte, si può presumere, di processi di emersione sul mercato di attività già presenti, ma non rilevate statisticamente, a cui contribuisce significativamente una registrazione più completa del lavoro domestico, che mostra anch'esso un tasso di crescita abnorme (+155%).

Va inoltre sottolineato il forte rialzo dei contratti di somministrazione (+66,6%), posti di lavoro precari e di norma di breve durata che interessano in larga prevalenza l'industria e creano una forte movimentazione della manodopera con modesti effetti, però, sullo stock di occupati. Il contratto a tempo determinato, nelle sue varie modalità di applicazione, assorbe quasi l'80% delle chiamate al lavoro, con una punta prossima al 90% fra i giovani, ma con un'incidenza comunque sempre ben superiore al 70% per tutte le fasce di età, ed è quindi diventata la forma corrente di inserimento al lavoro. Se si prova a ragionare non in termini di numero di procedure, ma di volume di lavoro attivato, misurato in giornate lorde, l'aumento segnalato si riduce in modo apprezzabile, da +32,7% a +25,2%, con un deciso ridimensionamento dell'agricoltura e dell'industria.

PROVINCIA DI ASTI												
PROCEDURE DI ASSUNZIONE DI LAVORO SUBORDINATO PER GENERE, SECONDO VARIE MODALITA'												
	2006			2007			Variazione interannuale					
	M	F	TOT	M	F	TOT	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
							v.ass.	val.%	v.ass.	val.%	v.ass.	val.%
Agricoltura	2.014	1.290	3.304	3.048	1.883	4.931	1.034	51,3	593	46,0	1.627	49,2
Industria	5.565	1.699	7.264	7.213	2.289	9.502	1.648	29,6	590	34,7	2.238	30,8
Servizi	3.534	6.330	9.864	4.437	8.253	12.690	903	25,6	1.923	30,4	2.826	28,6
15-24 a.	2.852	2.339	5.191	3.816	2.930	6.746	964	33,8	591	25,3	1.555	30,0
25-34 a.	3.587	2.978	6.565	4.693	3.812	8.505	1.106	30,8	834	28,0	1.940	29,6
35-49 a.	3.313	3.197	6.510	4.533	4.377	8.910	1.220	36,8	1.180	36,9	2.400	36,9
50 a.e oltre	1.361	805	2.166	1.656	1.306	2.962	295	21,7	501	62,2	796	36,7
Apprendisti	1.018	729	1.747	1.262	824	2.086	244	24,0	95	13,0	339	19,4
Lavoro interinale	1.334	1.139	2.473	2.278	1.841	4.119	944	70,8	702	61,6	1.646	66,6
Lav. stranieri	3.439	1.986	5.425	5.767	3.698	9.465	2.328	67,7	1.712	86,2	4.040	74,5
Part-time	1.247	2.984	4.231	1.813	4.510	6.323	566	45,4	1.526	51,1	2.092	49,4
Tempi determinati	8.522	7.507	16.029	11.664	9.400	21.064	3.142	36,9	1.893	25,2	5.035	31,4
Tempi indeterminati	2.591	1.812	4.403	3.034	3.025	6.059	443	17,1	1.213	66,9	1.656	37,6
<b>TOT procedure</b>	<b>11.113</b>	<b>9.319</b>	<b>20.432</b>	<b>14.698</b>	<b>12.425</b>	<b>27.123</b>	<b>3.585</b>	<b>32,3</b>	<b>3.106</b>	<b>33,3</b>	<b>6.691</b>	<b>32,7</b>
TOT persone fisiche	8.773	6.823	15.596	10.875	9.038	19.913	2.102	24,0	2.215	32,5	4.317	27,7
Assunzioni pro capite	1,27	1,37	1,31	1,35	1,37	1,36						

Elaborazione ORML su dati Amministrazione Provinciale

Nota: al netto del settore dell'istruzione, che presenta dati non omogenei nelle due annualità

Sui dati insistono, quindi, effetti di distorsione che tendono ad accentuare l'aumento effettivo della domanda di lavoro: peraltro, anche operando delle stime per depurare la variazione interannuale dal fenomeno dell'emersione della presenza straniera e per tener conto del dato sul volume di lavoro di cui sopra, il saldo si mantiene decisamente positivo, pur scendendo al di sotto del 15%, dimezzandosi in pratica. La differenza tra avviamenti e cessazioni, inoltre, cioè tra entrate ed uscite dal lavoro subordinato, nel 2007 reca segno positivo (+3.800 unità, ripartite fra industria e servizi).

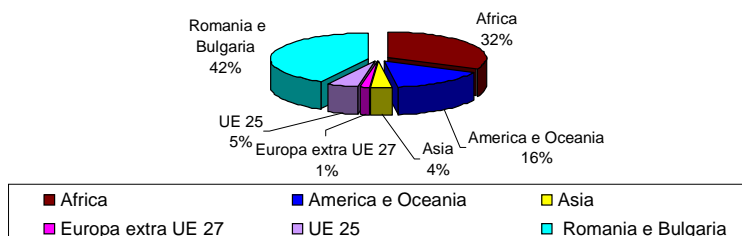
Appare pertanto confermata, anche da questo punto di osservazione e pur con tutte le cautele del caso, la valutazione di sostanziale solidità e dinamismo del mercato locale che emergeva da una lettura ragionata delle altre fonti statistiche, ma le argomentazioni precedenti mettono in luce due aspetti di rilievo centrale nell'analisi del contesto socio-economico provinciale finora non considerati: da un lato la portata della presenza straniera, dall'altro l'incidenza del lavoro a termine, almeno in relazione ai movimenti di flusso.

Quanto al primo aspetto, Asti è la provincia piemontese dove la presenza di cittadini stranieri (indipendentemente dall'appartenenza o meno alla UE) è proporzionalmente maggiore: i dati ISTAT sulla popolazione a fine 2006, gli ultimi disponibili, rilevano quasi 15.000 immigrati ufficialmente residenti nell'Astigiano, con un peso relativo del 7% circa sul totale, il valore più alto in ambito regionale, seguito dal 6,2% di Alessandria e Cuneo, rispetto ad un'incidenza media di 5,8%.

Tale peso supera però il 30% guardando alle procedure di assunzione, quasi alla pari con Cuneo, e si attesta al 15% fra gli iscritti alle liste di mobilità a fine 2007, contro il 10% circa del Cuneese. Comunque si misuri il fenomeno, insomma, la provincia di Asti si colloca in testa alla graduatoria provinciale in termini proporzionali, con quanto ne consegue, sia in termini positivi, di apporto di lavoro, ormai essenziale in alcuni settori, come l'agricoltura, l'edilizia, i servizi domestici, o all'arricchimento culturale e sociale che ne può

derivare, sia in termini negativi o comunque problematici, in relazione alla sostenibilità sociale di questa presenza.

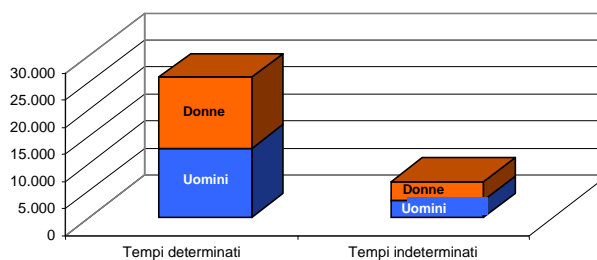
#### Assunzioni di stranieri in Provincia di Asti nel 2007 per area territoriale di provenienza



Fonte: Elaborazione ORML su dati Amministrazione provinciale di Asti

Il secondo elemento, la precarietà, che interessa in misura maggiore giovani e donne, è comune a tutta la realtà regionale, e segnala l'insufficienza di una lettura solo quantitativa del mercato del lavoro: come si è visto, la situazione ad Asti sotto questo profilo è buona ed in apparente miglioramento, ma se crescono le occasioni di lavoro, queste sono riferite in gran parte a posizioni temporanee, spesso, soprattutto fra i giovani e le donne, retribuite in misura inadeguata alle esigenze individuali e alla prestazione fornita e con scarse prospettive di crescita professionale.

#### Assunzioni per tipologia e per genere - anno 2007



Fonte: Elaborazione ORML su dati Amministrazione provinciale di Asti

Va infine rilevato che i primi dati 2008, relativi al periodo gennaio-giugno e al solo lavoro subordinato, che copre d'altronde il 95% dei movimenti, mostrano un saldo ancora positivo (+4%), anche se in forte ribasso rispetto all'anno precedente, ma con un incremento interamente assorbito da avviamenti a tempo determinato e con una flessione dell'industria (-500 unità circa), più che compensata dal buon risultato dei servizi, ad indicare un rallentamento del mercato, appesantito dalle difficoltà di una parte dell'apparato produttivo.

Il quadro così delineato presenta luci ed ombre, con una prevalenza comunque di elementi positivi. In un contesto che si è definito sostanzialmente solido e dinamico, emergono con evidenza alcuni specifici aspetti di criticità, che devono orientare le politiche del lavoro di parte pubblica:

- le situazioni di crisi in alcuni aziende industriali, già da tempo, peraltro, all'attenzione delle istituzioni;
- la debolezza sul mercato della componente femminile, soprattutto delle ragazze;
- una situazione di precarietà dell'impiego diffusa, specie fra giovani e donne;

- la forte incidenza della presenza straniera, che sollecita una particolare attenzione verso le politiche di accoglienza ed integrazione.

Il fronte del lavoro e delle imprese evidenzia la necessità di intervenire per migliorarne l'adattabilità ed accrescere la capacità di anticipare il cambiamento, garantendo adeguati livelli di flessibilità ma anche di sicurezza e contrastando tendenze all'utilizzo di forme di lavoro che non riescono a stabilizzarsi. La necessità di far fronte ai necessari livelli di competitività e al tempo stesso di garantire una miglior qualità del lavoro ed una accessibilità a fasce più ampie di popolazione, richiede uno sforzo di analisi e di sperimentazione, da parte delle imprese e delle parti sociali, di nuove forme di organizzazione del lavoro stesso.

### 3. Priorità di intervento del Piano Provinciale 2007-2010

La fase di programmazione 2000\_2006 è stata dedicata all'implementazione dei servizi offerti dal Cpl, in un contesto reso "turbolento" dal passaggio di competenze e dal disorientamento degli operatori chiamati a svolgere nuove funzioni. Le risorse investite e l'esperienza maturata hanno consentito la messa a regime dei *nuovi servizi* e reso possibile una riflessione sulle realizzazioni, finalizzata a migliorarne la qualità.

I dati di contesto, complessivamente positivi, mettono in evidenza la capacità del sistema di auto-regolarsi positivamente, e variabili critiche sulle quali il programma intende intervenire.

Gli ambiti programmatici entro i quali la Provincia formula il proprio piano sono quelli indicati nell'atto di indirizzo regionale n. 54-8999 del 16/06/2008, declinati con attenzione alle specificità locali. Qui preme sottolineare gli ambiti di intervento che presentano rilevanti aspetti di problematicità.

Con riferimento all'utenza del Cpl (imprese e persone in cerca di occupazione), alla luce delle priorità segnalate dalla Regione Piemonte, all'analisi di contesto e in relazione al quadro delle risorse finanziarie disponibili per il triennio 2007-2010, sono state individuate alcune priorità:

- **Attivare progetti integrati di sostegno all'inserimento lavorativo**, mirati ad aumentare l'occupabilità delle persone disponibili alla ricerca e allo svolgimento di un'attività lavorativa e favorire l'incontro tra i fabbisogni espressi dalle imprese e le caratteristiche professionali delle persone in cerca di occupazione. I progetti porranno al centro dell'attenzione i bisogni dell'utenza (imprese e lavoratori) attraverso l'adozione di modalità di intervento flessibili e mirate alle reali necessità, declinabili in azioni che saranno specificate nelle schede di intervento.
- **L'emergenza derivante da situazioni di crisi aziendali** cui si accompagna un massiccio ricorso a provvedimenti di cassa integrazione straordinaria pone al centro dell'attenzione la necessità di attivare politiche in grado di ridurre i rischi della perdita di posti di lavoro. Si tratta di promuovere lo sviluppo di politiche di contrasto alle crisi e alle pre-crisi, garantendo il funzionamento di alcuni pre-requisiti:
  - Il funzionamento di tavoli di governo delle crisi che favoriscano la cooperazione e il coordinamento fra gli attori istituzionali l'integrazione e l'attivazione di politiche e risorse;
  - il funzionamento di un sistema informativo che consenta al Cpl di monitorare le crisi e pre-crisi aziendali attive sul territorio;
  - il raccordo tra Cpl e INPS mediante la definizione di accordi finalizzati a garantire flussi di comunicazione sistematica riguardo ai lavoratori percettori di sostegno al reddito;
  - il potenziamento del raccordo tra tavoli locali e tavoli regionali di governance delle crisi;
- **Sostenere azioni di reimpiego rivolti a percettori di sostegno al reddito** (lavoratori in CIGS; mobilità) finalizzate a ridurre i tempi di permanenza fuori dal mercato del lavoro.
- **Sostenere la realizzazione di azioni indirizzate:**
  - Al rientro delle donne nel mercato del lavoro, con attenzione alle necessità di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;

- A sostenere l'occupazione e il miglioramento dell'occupabilità degli ultra cinquantenni;
  - Alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro dei giovani con carriere discontinue;
- ***Favorire il processo di integrazione dei cittadini stranieri***, che rappresentano un capitale umano essenziale in alcune aree di attività (agricoltura, costruzioni e servizi familiari, in particolare) e presentano problemi di integrazione e condizioni di sfruttamento, specie nella prima fase di soggiorno, (lavoro irregolare, sottopagato, con scarse tutele sindacali e sanitarie,...), anche attraverso azioni che favoriscano l'emersione dal lavoro nero.
- ***Proseguire il miglioramento costante del processo di qualificazione della forza lavoro***, in integrazione con il sistema della formazione professionale. Tutte le esperienze svolte nell'attuazione del POR 2000-2006 in fase di conclusione devono essere fonte di riferimento per nuove applicazioni: in proposito è necessario intervenire in raccordo con quanto si attua nei confronti delle imprese. E' dunque necessario agire sulla dimensione dell'occupabilità dei soggetti mediante - la formazione proposta dal Cpl, breve e indispensabile per la "messa in situazione" dei candidati nei vari contesti lavorativi.
- Corollario è una definizione più puntuale del concetto di occupabilità. Indispensabile trovare formule che consentano di arrivare a definizioni condivise e allargate a livello extraterritoriale dell'occupabilità dei soggetti che passano nei servizi, riducendo il margine di discrezionalità che accompagna questo parametro "individuale" complesso. Indubbiamente necessario un atto di coraggio del sistema regionale dei servizi nel suo complesso.
- ***Promuovere l'inserimento e reinserimento sociale e lavorativo delle persone a rischio di esclusione sociale***, attraverso:
- attività di accompagnamento che vedono il coinvolgimento diretto dei destinatari sin dalla prima fase di progettazione degli interventi
  - ottimizzazione del funzionamento delle reti che hanno in carico la persona
  - individuazione del referente tecnico del progetto che presidi le connessioni tra i diversi attori componenti le reti (ASL, servizi sociali, servizi al lavoro, imprese, volontariato, ecc.)
  - una base partenariale per progetti/interventi che vedono coinvolti soggetti con problematiche particolarmente complesse dove il ruolo dei servizi sociali e sanitari è di fondamentale importanza.
- ***Potenziare la componente di servizio alle imprese.***
- Il fronte del lavoro e delle imprese evidenzia la necessità di intervenire per migliorarne l'adattabilità ed accrescere la capacità di anticipare il cambiamento, garantendo adeguati livelli di flessibilità ma anche di sicurezza e contrastando tendenze all'utilizzo di forme di lavoro che non riescono a stabilizzarsi. La necessità di far fronte ai necessari livelli di competitività e al tempo stesso di garantire una miglior qualità del lavoro ed una accessibilità a fasce più ampie di popolazione, richiede uno sforzo di analisi e di sperimentazione, da parte delle imprese e delle parti sociali, di nuove forme di organizzazione del lavoro stesso.

In primo luogo occorre implementare le azioni di marketing dei servizi offerti dal Cpl, proseguendo con una nuova stagione di relazioni esterne con il sistema di impresa attraverso azioni e figure specifiche incaricate di dialogare, proporre servizi ma, più propriamente, co-progettare con l'impresa inserimenti lavorativi mirati e funzionali ai bisogni reali. Bisogni che debbono essere raccolti, riformulati e riproposti all'interlocutore. E' questa una nuova sfida che tutto il Sistema Economico Locale deve cogliere e praticare.

Un secondo ambito di intervento è quello di agire sul sistema delle imprese che possono essere sensibili al binomio competitività-responsabilità sociale per trasformare l'inserimento delle fasce deboli come una opportunità di crescita e non come un rischio.

In particolare per la piccola impresa si intende promuovere ed attuare in via sperimentale iniziative di orientamento e sostegno attraverso incontri di "auditing" di breve durata, anche mediante il ricorso ad un supporto temporaneo alla gestione di impresa (temporary management).

### **3.1 Target prioritari**

Per quanto concerne l'individuazione dei target, in provincia di Asti si conferma quanto indicato nel POR 2007-2013.

Le donne, gli immigrati, i giovani, i precari e gli over-45enni appaiono le componenti della popolazione astigiana su cui incombono maggiori difficoltà occupazionali: le prime scontano ancora non poche difficoltà in termini di conciliazione tra impegni familiari e lavoro; gli immigrati assommano deficit di conoscenze-competenze a bisogni di inserimento sociale; i giovani continuano ad incontrare difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro e le opportunità lavorative che li si offrono sono spesso connotate in termini di instabilità; gli ultra45enni incontrano maggiori criticità nel far apprezzare le competenze possedute, scontando quindi minori livelli di occupabilità.

Sono, questi, grandi gruppi-*target* delle politiche del lavoro, che naturalmente presentano sovrapposizioni e la cui debolezza dipende anche dal livello di istruzione e/o di professionalità posseduto.

Va considerato a parte l'insieme dei soggetti a elevato rischio di esclusione sociale per l'appartenenza a categorie specifiche (portatori di handicap, detenuti o ex-detenuti, soggetti seguiti dall'assistenza sociale per motivi particolari, come tossicodipendenti o giovani privi di sostegno familiare), che necessitano di interventi mirati in una logica integrata fra servizi socio-assistenziali e del lavoro e della formazione, secondo un approccio di rete, ormai consolidato in Provincia di Asti.

	Target Prioritari	N° di utenti
Persone occupate a rischio del posto di lavoro	Lavoratori in CIGS < 45 anni	60
	Lavoratori in CIGS > 45 anni	15
	Precari	60
	Precari migranti	15
	totale	150
	Imprese	40
Persone in cerca di lavoro	Persone con limitato deficit di occupabilità	800
	Persone con maggiori deficit di occupabilità > 45 anni	120
	Persone con maggiori deficit di occupabilità < 45 anni	1.000
	Persone con maggiori deficit di occupabilità migranti	90
	Iscritti liste di mobilità (ricollocazione)	300
	totale	2.310
Imprese	200	
Svantaggio sociale	Adulti a rischio di emarginazione segnalati dai Servizi Sociali	
	Donne vittime della tratta	50
	Giovani a rischio di devianza e recupero drop-out	30
	Persone con disabilità inferiore al 46% (sotto soglia)	10
	Tossico – Alcol dipendenti	20
	Detenuti - ex Detenuti	20
	Totale	130
Imprese	100	

### 3.2 Integrazione con altre attività di servizio

- Integrazione con il sistema della Formazione Professionale per interventi *ad hoc* di rinforzo delle competenze professionali.
- Integrazione con il sistema della formazione professionale per la qualificazione e l'adeguamento delle competenze professionali degli operatori dei servizi per l'impiego, con riferimento ai diversi bandi regionali;
- Integrazione con il servizio di mediazione culturale attualmente attivo presso il CPI;
- Integrazione con la programmazione relativa alle azioni a favore di gruppi svantaggiati: fondo nazionale e regionale disabili;
- Integrazione con le azioni a favore della promozione delle pari opportunità;
- Integrazione con lo sportello creazione di impresa;
- Integrazione con i progetti di politica attiva del lavoro gestiti dalla Provincia di Asti (cantieri di lavoro; progetti di ricollocazione ex L.R.28 o nei quali la Provincia collabora con il ruolo di partner locale;
- Integrazione con i progetti finalizzati all'inserimento occupazionale di persone provenienti da paesi terzi;
- Integrazione con i progetti di sviluppo territoriale attivati dalla Provincia.

#### 4. ARTICOLAZIONE DELLE AZIONI DEL PROGRAMMA PER IL TRIENNIO 2007-2010

Il programma è articolato nelle 3 macrotipologie di intervento previste:

- interventi rivolti agli occupati a rischi del posto di lavoro
- interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione
- interventi rivolti alle persone svantaggiate

Per ogni macro tipologia di intervento vengono individuati i destinatari, le azioni e la ripartizione delle risorse per categoria di spesa.

Le azioni prevedono l'attivazione contestuale e parallela di:

- Azioni sull'offerta, finalizzate ad indirizzare e sostenere il lavoratore nel processo di inserimento/reinserimento lavorativo. Vengono descritti di seguito i passaggi generali che sottendono le azioni sull'offerta, che in sede di progettazione operativa saranno modulati e tarati sulle specifiche esigenze e caratteristiche del target di riferimento, e differenziati secondo il grado di occupabilità e delle necessità di sostegno;
- Azioni sulla domanda, finalizzate a creare le migliori condizioni di incontro della domanda e offerta di lavoro. Rappresentano il nodo centrale dell'intero processo, esse saranno finalizzate non solo all'inserimento e reinserimento lavorativo, ma soprattutto al consolidamento e allo sviluppo dei servizi alla domanda del Cpl.
- Doti agli utenti, nella forma di sostegno al reddito e contributi all'inserimento lavorativo.

La previsione di spesa relativa al sostegno al reddito è stata quantificata sulla base di un sostegno del valore di € 450,00 mensili per 3 mesi di durata di un tirocinio.

Gli incentivi alle imprese marcano di una insufficiente dotazione di risorse in rapporto alla previsione delle necessità, in particolare per le azioni rivolte agli occupati a rischio del posto di lavoro, a favore dei quali un contributo all'assunzione può rappresentare e ha rappresentato nella precedente fase di programmazione una leva di non trascurabile forza, specie per le imprese di piccole dimensioni che rappresentano la forza dell'economia locale.

Per ogni macrovoce di spesa vengono richiamate le interazioni di rete e con la progettazione attiva sul territorio, di cui si conosce l'esistenza e nei confronti della quale si possano anticipare modalità di lavoro condivise e collaborative.

## 4.1 Interventi per occupati a rischio del posto di lavoro

Per quanto riguarda gli interventi rivolti agli occupati a rischio del posto di lavoro si tratta di sostenere la capacità del Cpl di attivare servizi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, in particolare dei giovani, e servizi di ricollocazione che coniughino politiche passive e politiche attive, anche in funzione della riforma degli ammortizzatori sociali.

### Destinatari

Target	n.
<i>CIGS &lt; 45</i>	Almeno 60
<i>CIGS &gt; 45</i>	Almeno 15
<i>Precari</i>	Almeno 60
<i>Precari Migranti</i>	Almeno 15
<b>Totale</b>	<b>150</b>
<i>Imprese</i>	40

Il numero dei destinatari è indicativo e si riferisce all'esperienza della precedente programmazione. E' evidente la possibilità di una sua variazione in conseguenza dei molteplici fattori che potranno intervenire a modificare il contesto.

### Identificazione dei problemi dei beneficiari

#### Lavoratori in cassa integrazione

Come è noto la C.I.G. è nata come forma di garanzia per proteggere i lavoratori dagli sfavorevoli andamenti congiunturali dell'economia assicurando la continuità del rapporto di lavoro. Ma negli ultimi anni il mercato del lavoro ha prodotto un'eccedenza strutturale di forza lavoro che difficilmente potrà essere riassorbita. Ne discende che la C.I.G. viene utilizzata come l'equivalente di un sussidio di disoccupazione. La principale caratteristica del sussidio è quella di creare dipendenza tanto economica quanto culturale. La cassa integrazione, in contesti in cui la domanda di lavoro è stagnante, da un lato garantisce ai lavoratori sospesi almeno la possibilità di sopravvivenza economica ma d'altro lato crea problemi di reinserimento nel mercato del lavoro regolare. Inoltre il divieto di impiegare produttivamente il tempo libero imposto dalla C.I.G. risulta per alcuni lavoratori facilmente aggirabile. Si manifestano così effetti spontanei di disequilibrio: si può infatti distinguere chi è inattivo e ha solo il sussidio da chi ad esso aggiunge un reddito da lavoro irregolare. Oltre il disagio materiale che può derivare dalla perdita del lavoro, una delle questioni di maggiore rilievo è l'insorgere del disagio psicologico e sociale conseguente all'interruzione dell'attività lavorativa. Le persone, anche se continuano a percepire una qualche forma di reddito e se non svolgono alcuna attività informale, mostrano tutti i sintomi di una sindrome psicologica e comportamentale attribuibile alla cessazione dell'occupazione.

Qualsiasi intervento che si ponga come obiettivo quello di rispondere in maniera efficace alle situazioni di crisi attraversate dalle aziende, e con loro dai lavoratori, non può prescindere dall'ottica della tempestività. La risposta fornita alle aziende ed ai lavoratori deve essere quella di un'attivazione repentina sia dei processi di

analisi e di co-progettazione dell'intervento con i referenti delle aziende coinvolte, sia dei percorsi di reimpiego con i lavoratori appena entrati nel bacino.

L'analisi dei processi di riconversione o di ristrutturazione aziendale deve essere finalizzata all'attivazione delle risorse ed alla ricerca di nuove opportunità occupazionali necessarie per la pianificazione di un intervento che permetta di reagire alla crisi in maniera tempestiva.

A questa deve essere affiancata un'azione sui lavoratori che sia guidata dal principio di una pronta loro attivazione sia nei processi di condivisione dell'intervento, sia nell'attivazione dei percorsi personalizzati di reimpiego, allo scopo di ottenere una fuoriuscita dal bacino nel più breve tempo possibile.

Tra gli strumenti a disposizione la formazione svolge un ruolo determinante, in ordine alla individuazione di percorsi formativi e di interventi di riqualificazione e aggiornamento professionale, disponibili all'interno dei cataloghi provinciali o attraverso la progettazione di percorsi ad hoc.

L'esigenza di rimotivare le persone alla ricerca attiva del lavoro emerge in maniera determinante in quelle situazioni in cui ci si trova di fronte a personale in esubero. Il Cpl deve prevedere un'azione di ricostruzione delle reti di relazioni sociali di appartenenza dell'individuo, che potrebbero risultare destrutturate come conseguenza dei lunghi periodi lavorativi. I percorsi di orientamento da rivolgere all'Offerta dovranno quindi prevedere oltre ad un lavoro teso alla riattivazione nel soggetto dei processi di rivalutazione del sé e di riscoperta delle proprie risorse personali e professionali, anche un lavoro di analisi e riattivazione dei contesti relazionali all'interno dei quali si situa il soggetto, i quali potrebbero risultare strumenti utili per l'acquisizione di informazioni e notizie circa le opportunità occupazionali presenti sul territorio, oltre che fonte di sostegno importante per il soggetto.

L'esperienza ha dimostrato le difficoltà da parte del Cpl di intervenire nel settore specifico, per le resistenze sia dei lavoratori che delle aziende, sia infine per *"l'incompetenza"* del Centro per l'impiego rispetto al target degli occupati e alla gestione delle crisi. Le azioni da mettere in campo sono molteplici: dalla disponibilità delle informazioni, all'attivazione di reti tra gli operatori economici, organizzazioni sindacali, istituzioni, all'integrazione dei diversi strumenti disponibili (formazione, servizi per il lavoro, incentivi). Alla complessità del problema non corrisponde un'assegnazione di risorse tale da consentire mutamenti significativi all'approccio tradizionale. Si rilevano pertanto elementi di criticità che necessitano di ulteriori approfondimenti, in ordine all'integrazione di risorse assegnate nell'ambito del Programma P.A.R.I. II (2005-2007) e alla definizione del relativo programma.

## **Precari**

Il dato relativo alla precarietà occupazionale contribuisce a creare uno scenario sociale nel quale la progettualità dei soggetti è fortemente compromessa in quanto prevale una visione della propria "esistenza sociale" a breve termine.

La stabilizzazione occupazionale dei precari è un intervento innovativo, perché il ricorso al Cpl di questa categoria di lavoratori è fortemente marcata dalla soddisfazione di bisogni di tipo burocratico-amministrativo, piuttosto che dalla richiesta di servizi specialistici. Si tratta dunque di individuare modalità di intercettazione della domanda e predisporre una serie di servizi mirati. In questa direzione si conferma il rapporto consolidato e collaborativo con le Agenzie di lavoro private.

In riferimento a questo target si tratterà di intervenire inoltre con una sperimentazione sui lavoratori migranti, in particolare assistenti familiari.

La complessità di intervento sul target specifico richiama l'inadeguatezza delle risorse sia umane che economiche per fronteggiare il problema, si tratta infatti di intervenire sulla organizzazione del lavoro del Cpl, rimandando all'implementazione delle linee di servizio, con risorse specificamente dedicate.

## **Servizi di sostegno alla domanda espressa dalle imprese**

La conoscenza del territorio di riferimento e delle relazioni che in esso si sviluppano favorisce la lettura dei punti di forza e di debolezza del sistema complessivo, permettendo la razionalizzazione degli interventi di ricerca degli sbocchi occupazionali.

L'azione sarà svolta in parallelo con le attività di conoscenza dell'utenza al fine di interpretare le informazioni e analizzare gli indicatori più diffusi sul territorio per calibrare e mirare le specifiche necessità dei singoli e del percorso.

Parallelamente alla convocazione delle persone inserite nel progetto, verrà sviluppato un servizio di marketing alle imprese:

- marketing territoriale e promozione dei servizi
- ampliamento e consolidamento della rete associativa dei datori di lavoro
- ricerca disponibilità aziende
- monitoraggio su nuove iniziative territoriali
- inserimento e monitoraggio lavoratori

## **Emergenza del lavoro nero**

Il tema del lavoro irregolare per la sua complessità richiama il coordinamento di una pluralità di attori istituzionali. Senza entrare nel merito dei numerosi interventi attivati dal Ministero del lavoro per affrontare il fenomeno e tralasciando l'aspetto di natura "ispettivo" dell'intervento in materia, si evidenzia, in questa sede, il ruolo che possono avere le politiche del lavoro "attive", rivolte principalmente alla stabilizzazione occupazionale e alla promozione di forme di lavoro autonomo.

Nei limiti delle risorse assegnate l'attenzione sarà rivolta ad un settore delimitato, il lavoro di cura, svolto prioritariamente da persone straniere.

La Provincia di Asti intende in particolare indirizzare le risorse nei confronti delle donne migranti impegnate nel lavoro di cura, proseguendo la sperimentazione avviata nel corso della precedente programmazione, dove, in integrazione con il programma Equal "Iter", è stato attivato, in via sperimentale, un progetto nell'ambito dell'Assistenza familiare presso il Cpl \_sede di Nizza Monf.to.

L'obiettivo progettuale è finalizzato a contribuire alla regolarizzazione del lavoro domestico, con il duplice scopo di aiutare le famiglie a sancire un rapporto di lavoro nella legalità con personale competente e qualificato e di restituire dignità e diritti alle lavoratrici del settore prevenendo così fenomeni di espulsione dal mercato del lavoro, attraverso lo sviluppo di servizi di informazione dedicati a favorire la regolarizzazione del rapporto di lavoro.

Punto di partenza è lo sviluppo di un sistema di servizi integrato che metta in rete tutti gli attori che a vario titolo sono coinvolti nel lavoro di cura: le assistenti familiari, gli anziani e le loro famiglie, il privato sociale, il Cpl, gli Enti formativi, le ASL, i servizi socio-assistenziali del territorio, i patronati.

In questa direzione centrale sarà la promozione della qualificazione delle assistenti familiari con la programmazione di attività formative e la promozione del riconoscimento delle competenze acquisite, anche con riferimento alla sperimentazione del libretto formativo del cittadino.

L'acquisizione di competenze professionali delle assistenti familiari troverà spazio attraverso l'integrazione con le risorse complessivamente a ciò destinate nell'ambito del presente programma.

## **Lavoro di rete**

Il lavoro di rete è finalizzato a coinvolgere tutti i soggetti portatori di interesse nei confronti degli interventi o che possono contribuire al raggiungimento dei risultati previsti. La rete sarà costruita a partire dalle relazioni che il Cpl ha costruito:

- Agenzie di somministrazione
- Consulenti del lavoro
- Agenzie di selezione e ricerca del personale e ricollocazione

Più in generale verranno definite azioni di promozione degli interventi progettuali, con riferimento alle "doti" dei lavoratori in termini di incentivi all'assunzione.

## **Integrazione con altri programmi e attività di servizio**

La Provincia di Asti assume l'integrazione con le altre attività di servizio come orientamento strategico. I progetti di ricollocazione e stabilizzazione richiedono infatti azioni complementari di promozione e di conoscenza di opportunità e strumenti complessivamente a disposizione.

Sulla base di questa premessa si evidenziano le principali attività che concorrono all'implementazione del presente programma provinciale:

- Integrazione con il sistema della Formazione Professionale per interventi *ad hoc* di rinforzo delle competenze professionali.
- Integrazione con lo *sportello creazione di impresa*, attivo presso la Provincia di Asti;
- Integrazione con il progetto PARI (Piano operativo 2005-2007), nell'ambito del quale la Regione ha assegnato alla Provincia di Asti per attività di ricollocazione di € 106.615,82 per servizi e incentivi al reinserimento occupazionale;
- Integrazione con i progetti di sviluppo territoriale attivati dalla Provincia.

## Risorse per servizi

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse	Destinatari
I	b) favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione del lavoro	63	I.6 Progetti di active ageing, empowerment e diffusione della responsabilità sociale delle imprese	<b>16.534,84</b>	<b>15 CIGS &gt; 45</b>
II	d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle Istituzioni del mercato del lavoro	65	II.6 Interventi per l'emersione del lavoro nero	<b>33.069,68</b>	<b>20 Imprese</b>
II	e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	66	II.7 Percorsi integrati e personalizzati di inserimento lavorativo	<b>196.987,78</b>	<b>60 CIGS &lt; 45 + 60 lav. Precari</b>
II	e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	66	II.8 Servizi di sostegno alla domanda di lavoro espressa dalle imprese	<b>34.500,00</b>	<b>20 Imprese</b>
II	e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	70	II.14 Progetti integrati intesi a favorire l'acquisizione di competenze di base e specialistiche da parte dei migranti	<b>16.534,84</b>	<b>15 lav. Precari</b>

Nella spesa per servizi è compresa la spesa, quantificata a preventivo in € 90.000, sostenuta direttamente dall'Amministrazione provinciale per assunzione di personale a tempo determinato e ammissibili al FSE ai sensi dell'art.10 della "Norma generale per l'ammissibilità della spesa" e del vademecum per l'ammissibilità della spesa al FSE PO 2007/2013, connessa ai progetti e categorie di spesa sopra indicate.

## Risorse per incentivi

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse
I	c) sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità	64	I.9 Incentivi per l'inserimento-reinserimento al lavoro e la stabilizzazione occupazionale	<b>132.278,73</b>

## **4.2 Interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione**

Gli interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione saranno articolati con attenzione ai diversi target di riferimento. Il numero complessivo di utenti previsto fa riferimento al dato di flusso, relativo all'utenza che si presenta ai servizi e si dichiara disponibile alla ricerca attiva di un'occupazione.

La successiva segmentazione dell'intervento in azioni darà conto del numero di beneficiari previsto per ogni azione.

### **Destinatari**

<b>Target</b>	<b>n.</b>
Persone con limitato deficit di occupabilità	800
Persone con maggiori deficit di occupabilità > 45	120
Persone con maggiori deficit di occupabilità < 45	1000
Persone con maggiori deficit di occupabilità migranti	90
Iscritti nelle liste di mobilità (ricollocazione)	300
<b>Totale</b>	<b>2.310</b>
Imprese	200

### **Identificazione dei problemi dei beneficiari**

Destinatari delle azioni sono le persone in cerca di occupazione disponibili a svolgere un'attività lavorativa. In questa categoria rientrano le persone immediatamente occupabili e le persone occupabili a seguito di percorso di rinforzo. In particolare si individuano i target definiti come prioritari: donne, giovani e migranti.

L'individuazione dei destinatari avviene attraverso la gestione del flusso di coloro che si dichiarano disponibili al lavoro, dopo il superamento delle fasi di accoglienza e iscrizione.

### **Ultraquarantacinquenni**

Il fenomeno in provincia di Asti anticipa già da persone che superano il 45° anno di età, sempre più numerosi sul mercato del lavoro per effetto dei processi demografici e delle modifiche alla normativa previdenziale, per l'esposizione al rischio di obsolescenza professionale dall'intensità e rapidità dell'innovazione tecnologica. Specie nell'Astigiano questo fenomeno è attuale e in sviluppo a causa dei processi di riorganizzazione delle aziende storiche del territorio.

Accanto agli interventi rivolti alla generalità delle persone in cerca di lavoro una componente prioritaria è rappresentata dalle forze lavorative over 45, come conseguenza del cambiamento demografico e dei processi di trasformazione produttiva. Si tratta di ex occupati, con lavori più o meno regolari alle spalle, non necessariamente dequalificati, alla ricerca di un impiego o occupati in condizioni di precarietà e intermittenza.

L'emergenza del fenomeno richiede al Cpl di attrezzarsi per fronteggiare, nel complesso sistema del mercato del lavoro, un fenomeno ormai largamente diffuso, ovvero la fuoriuscita dal lavoro

degli over 45 e che non sembrano più appetibili al mercato stesso. Il Cpl presenta attualmente carenze di strumentazione idonea per gestire il target over 45.

Si tratta pertanto di avviare forme di sperimentazione ispirate alle “best practices” realizzate nel corso di questi caratterizzate da direttrici prioritarie di intervento:

- Analisi delle competenze e delle potenzialità dei soggetti;
- azioni innovative volte a combattere forme di discriminazione legate al fattore dell'età;
- attivazione di reti in grado di intervenire sul fenomeno dell'espulsione dai processi di lavoro;
- Attivazione di percorsi di formazione personalizzata mirata a colmare i gap di competenze ed avere maggiori possibilità di sbocco nel mercato del lavoro.

Per i soggetti più deboli, in particolare per la componente femminile, le politiche a favore degli over 45 si integrano con azioni di empowerment da coniugare con la tematica della responsabilità civile delle imprese.

In integrazione con il programma P.A.R.I. (2005-2007) la Provincia ha assunto tra i target prioritari quello degli over 45. In sede di progettazione degli interventi si dà atto degli interventi che si intendono realizzare, tra cui la sperimentazione di *best practies*, con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro.

### **Iscritti alle liste di mobilità**

I dati riferiti al ricorso alla mobilità evidenziano un fenomeno in crescita, sia nei settori colpiti dalla crisi, metalmeccanico e gomma-plastica (procedure ex L.223/91), sia nelle imprese minori, fino a 15 dipendenti, (procedure ex L.236/93).

Quello dei lavoratori in Mobilità è un target molto complesso, dal momento che tali lavoratori risultano ormai licenziati. L'incentivo economico cui è portatore il lavoratore in Mobilità può giocare un ruolo decisivo nel renderlo appetibile nei confronti dell'impresa, e deve a questo punto esser reso visibile agli occhi della Domanda di lavoro, per far sì che questo target, pensato come portatore di svantaggio, possa esser visto come una questione vantaggiosa per la Domanda di lavoro.

Lo status di disoccupato in mobilità comporta non solo incentivi all'impresa interessata all'occupazione del lavoratore stesso ma anche, in genere, una motivazione al lavoro elevata e competenze relativamente spendibili per le persone interessate da questa situazione comunque di precarietà. Intervenire con un servizio ad hoc nei loro confronti dunque può evitare che le persone in mobilità (indennizzata e non) finiscano nel circuito della disoccupazione di lunga durata con ripercussioni negative sulle loro condizioni socio-economiche, con graduale perdita della loro occupabilità, innalzando il numero dei disoccupati ordinari a cui il CPI è tenuto a fornire un servizio.

E' qui inoltre importante ribadire le potenzialità della formazione come strumento di politica attiva del lavoro. L'offerta formativa presente sul territorio e la possibilità di creare percorsi di riqualificazione ad hoc, supportati ed indirizzati dai risultati delle analisi relative ai settori di sviluppo economico e occupazionale locali, possono,

in questo caso, agevolare una riqualificazione di questi lavoratori verso professionalità meglio spendibili nel mercato del lavoro e di conseguenza facilitarne il percorso di reimpiego.

La filiera dei servizi per il reimpiego, considera tanto i lavoratori quanto le imprese del territorio quali target dell'intervento ed intende offrire ad entrambi i target un ventaglio di servizi ed opportunità che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro con piena soddisfazione tanto dei lavoratori quanto delle imprese.

## **Donne**

I dati di contesto mostrano che il problema della disoccupazione femminile sul territorio provinciale assume una valenza rilevante, per quanto riguarda i fenomeni di segregazione verticale (difficoltà di accesso alle posizioni apicali) ed orizzontale (concentrazione in specifici settori e ruoli professionali) e per problemi di reinserimento lavorativo in particolare delle donne adulte che esprimono un marcato interesse verso il part-time, poco sviluppato in provincia.

Trattandosi di un principio trasversale, non si prevede nel Programma un obiettivo prioritario specifico, bensì un'attenzione a questo target nell'ambito di ciascun obiettivo prioritario, garantendo una significativa presenza femminile tra i destinatari delle azioni sviluppate.

L'inserimento delle donne nel mercato del lavoro troverà facilitazione dall'integrazione con le politiche di conciliazione attivabili nell'ambito dell'atto di indirizzo regionale finalizzato a "migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere" (Asse II\_obiettivo f \_ categoria di spesa II.6) che assegna alla Provincia di Asti la somma di € 186.164,00 per la realizzazione di interventi di conciliazione tra vita familiare e lavorativa e con l'utilizzo del voucher di conciliazione per l'acquisizione di servizi.

## **Giovani**

I giovani mostrano difficoltà di primo inserimento e di stabilizzazione dell'impiego dovute in gran parte al possesso di titoli di studio deboli e non facilmente spendibili sul mercato del lavoro locale, in particolare per la componente femminile.

Ci si propone, pertanto, di intervenire su due fronti: in primo luogo attraverso azioni preventive di orientamento volte a percorsi di educazione alla scelta scolastica e professionale (rif. Integrazione Piano di Orientamento Provinciale); in secondo luogo attraverso il raccordo con il mondo dell'istruzione e della formazione professionale in merito al conseguimento di qualifiche non ricercate dal mercato del lavoro.

A fronte di tale situazione, il Centro per l'Impiego, attraverso lo strumento del tirocinio formativo-orientativo e l'apprendistato tenderà a promuovere i profili professionali cosiddetti deboli.

## **Migranti**

Le principali problematiche sono relative alle difficoltà di integrazione nel contesto economico sociale e, in particolare alla scarsa conoscenza del mercato del lavoro locale.

Emerge tra l'altro in modo crescente il problema dei cittadini italiani di origine straniera di seconda generazione, i quali sono portatori di nuovi problemi legati alla "giunzione" tra la cultura dei paesi di origine dei genitori e il loro essere inseriti in un contesto nazionale spesso profondamente diverso.

Un filone di intervento specifico rivolto al target dei migranti riguarda l'ambito dell'Assistenza familiare, per fronteggiare i bisogni di cura delle persone non autosufficienti, in particolare anziani. A fronte di una evidente

difficoltà dei servizi pubblici a fornire risposte adeguate al problema dell'assistenza all'anziano, il lavoro privato di cura si presenta come un settore di mercato in forte espansione. Nel 2007 alla voce "Personale domestico" è stato registrato il maggior numero di assunzioni (oltre 1.500 avviamenti) e il dato si riferisce al solo ambito di assunzione "registrata" dai servizi pubblici per l'impiego, senza contare il sommerso.

Come è noto è un settore di mercato nell'ambito del quale i servizi all'impiego hanno una bassissima capacità di governo, che tocca l'1% degli avviamenti. I luoghi dove le famiglie incontrano le assistenti familiari sono altri, le Associazioni religiose, la parrocchia, il passaparola, attraverso modalità informali di "ricerca del personale" che favorisce la diffusione di rapporti di lavoro irregolari, anche a fronte di una crescente offerta di lavoro, specie da parte di donne immigrate, che non riesce a trovare adeguata risposta.

Con riferimento al target dei migranti, in particolare delle donne, si rimarca la volontà di proseguire nella progettazione avviata nell'ambito del lavoro di cura, attraverso lo sviluppo di un sistema integrato di servizi, che metta in **rete** tutti gli attori che a vario titolo sono coinvolti nel lavoro di cura: le assistenti familiari, gli anziani e le loro famiglie, il privato sociale, il Cpl, la formazione, i servizi socio-assistenziali del territorio, ecc., ognuno chiamato a rispondere per la parte di propria competenza. Il Cpl nell'ambito della rete può svolgere un ruolo determinante in quanto servizio deputato all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, funzione che può essere svolta con un taglio esclusivamente "amministrativo" di registrazione o che può essere ampliata nel favorire l'incrocio, supportando le famiglie e le assistenti familiari nell'iter del matching, nella stipula dei contratti di lavoro, nella promozione di percorsi di qualificazione delle aspiranti assistenti familiari.

Governare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in questo settore di mercato persegue pertanto 2 finalità principali:

- contribuire alla regolarizzazione del mercato del lavoro domestico (cfr. obiettivo: emersione del lavoro irregolare);
- restituire dignità e diritti alle lavoratrici, prevenendo fenomeni di espulsione dal mercato del lavoro.

Una delle componenti principali del progetto si è rivelata essere la sperimentazione che attiene alla definizione del profilo professionale delle Assistenti familiari.

In questa direzione centrale sarà la promozione della qualificazione delle assistenti familiari con la programmazione di attività formative e la promozione del riconoscimento delle competenze acquisite, anche con riferimento alla sperimentazione del libretto formativo del cittadino.

Si sottolinea l'integrazione con il progetto P.A.R.I (2005-2007) nell'ambito del quale alla Provincia di Asti sono state assegnate risorse per € 208.000,00 per attività di servizio e incentivi all'assunzione.

Ulteriori filoni di interventi formativi rivolti agli stranieri, sperimentati nel corso della precedente programmazione, riguardano brevi percorsi di formazione linguistica e percorsi specialistici finalizzati ad accrescere il livello di occupabilità.

## **Servizi di sostegno alla domanda di lavoro espressa dalle imprese**

### **a) Obiettivi generali**

Sul fronte delle imprese, aumentare il numero delle imprese che si rivolgono al CPI per ricerca di personale ma anche per consulenza più generale per la gestione delle risorse umane.

### **b) Target prioritari**

Piccole e medie imprese per consulenza su ricerca e sviluppo risorse umane

Grandi imprese per procedure di preselezione snelle e centrate sui profili professionali ricercati

### **Identificazione dei problemi dei beneficiari**

In particolare si evidenziano:

Difficoltà da parte di piccole medie imprese di definire profili ricercati, di sviluppare del personale interno con particolare riguardo ai lavoratori maturi, di programmare le politiche del personale, anche in relazione agli incentivi all'occupazione di tipo generale ed ad personam

Difficoltà per le grandi imprese, soprattutto con direzione del personale fuori dal territorio astigiano, di individuare candidature valide per le proprie vacancies

Diffidenza da parte di tutte le tipologie di impresa a rivolgersi ai servizi del CPI, talvolta neppure noti

Difficoltà nell'incrociare le richieste/esigenze di personale delle aziende con le competenze/disponibilità esplicitate dai disoccupati

### **Destinatari delle azioni**

Piccole e medie imprese della Provincia di Asti

Grandi imprese

Agenzie per il lavoro private e pubbliche

### **Obiettivi dell'azione**

I numeri riferiti alle imprese, anche non astigiane, che hanno usufruito dei servizi del Centro per l'Impiego di Asti, è confortante, soprattutto per quanto riguarda il numero di quelle che hanno usufruito dei servizi web, con diminuzione dei tempi di accesso alle informazioni e nella ricerca di personale.

L'area delle imprese ancora non in contatto diretto col CPI o almeno a conoscenza dei servizi offerti è comunque ancora grande: conquista di nuovi clienti e fidelizzazione di quelli acquisiti sono i due grandi obiettivi del CPI, al fine di:

- aumentare il numero delle imprese che contattano il CPI per informazioni e richiesta di servizi
- offrire consulenza in merito alla ricerca di personale ma anche per lo sviluppo delle competenze del personale in forza con particolare riguardo alle azioni di active ageing
- diffondere il concetto di responsabilità sociale delle aziende, attraverso una maggiore valorizzazione ed empowerment dell'occupabilità dei lavoratori di fascia debole, per il cui inserimento in impresa il CPI fornisce supporto e tutoraggio, anche attraverso tirocini ed incentivi
- comunicare con le imprese in modo veloce ed economico, soprattutto con modalità online

- “uscire” dagli uffici ed usare lo strumento della visita in azienda, in modo da meglio interpretare le richieste delle imprese con la lettura del contesto aziendale

Le azioni sono quelle già sperimentate nel corso della precedente programmazione, declinate in sede di analisi delle realizzazioni, a cui si rimanda per una descrizione.

Come azioni innovative si cercherà di usare maggiormente l'uso della convenzione per lo sviluppo della rete con gli altri servizi pubblici e privati che si occupano di incontro D/O.

Attraverso le attività di comunicazione e di promozione, verranno proposte quattro principali tipologie di servizi:

1. Consulenza di tipo normativo, sulle modalità di assunzione, gli incentivi e gli sgravi previsti, l'iter per accedere ai benefici, ecc...;
2. Analisi dei fabbisogni tanto professionali quanto formativi;
3. Servizi di preselezione, coerenti anche con i servizi di cui ai punti 1 e 2, da cui potrà discendere:
4. Assistenza all'inserimento, intesa tanto come consulenza di tipo procedurale quanto, e soprattutto, come monitoraggio ed accompagnamento all'ingresso in azienda delle nuove risorse in seguito alla preselezione gestita all'interno del progetto di reimpiego.

Le attività da svolgere saranno fondamentalmente:

- a) Incontri con le aziende e analisi dei fabbisogni o dei profili professionali richiesti, mediante
  - Colloqui di rilevazione che consentano di fotografare in maniera nitida l'azienda nel suo complesso (dimensione, attività, processi), di individuare il fabbisogno di personale e di definire, in base alle esigenze espresse dal referente o datore di lavoro, il profilo ricercato.
  - Definizione dei termini contrattuali di inserimento: tipo di contratto, mansioni, luogo di lavoro, trattamento economico, incentivi all'assunzione, ...
  - Illustrazione del Sistema delle convenienze legate al programma.
  - Avvio dell'attività di fidelizzazione verso i servizi offerti.
- b) Preselezione
  - Inserzione in apposita banca dati dell'opportunità o figura professionale richiesta.
  - Individuazione delle professionalità più prossime alle esigenze dell'azienda.
  - Verifica della reale disponibilità dei candidati all'opportunità occupazionale intercettata.
  - Creazione di un elenco delle risorse realmente disponibili da avviare a colloquio di selezione presso l'azienda.
- c) Avvio del candidato in azienda e consulenza per il godimento dei benefici ed incentivi legati all'assunzione:
  - Consulenza normativa inerente l'assolvimento degli adempimenti di legge per l'avvio dell'utente al lavoro e per l'attivazione delle procedure per l'accesso ai benefici o incentivi legati all'assunzione.
- d) Monitoraggio:
  - Rilevazione di eventuali situazioni di criticità e adozione di misure correttive.

- Verifica del livello di efficienza ed efficacia del servizio e del grado di soddisfazione del cliente (azienda e lavoratore).

## **Lavoro di rete**

Il lavoro di rete è finalizzato a coinvolgere tutti i soggetti portatori di interesse nei confronti degli interventi o che possono contribuire al raggiungimento dei risultati previsti. La rete sarà costruita a partire dalle relazioni che il Cpl ha costruito:

- Agenzie di somministrazione
- Consulenti del lavoro
- Agenzie di selezione e ricerca del personale e ricollocazione

## **Integrazione con altri programmi e attività di servizio**

Principali attività che concorrono all'implementazione del presente programma provinciale:

- Integrazione con il sistema della Formazione Professionale per interventi *ad hoc* di rinforzo delle competenze professionali.
- Integrazione con il sistema della formazione professionale per la qualificazione e l'adeguamento delle competenze professionali degli operatori dei servizi per l'impiego;
- Integrazione con lo *sportello creazione di impresa*, attivo presso la Provincia di Asti;
- Integrazione con il progetto PARI (Piano operativo 2005-2007)
- Integrazione con i progetti di sviluppo territoriale attivati dalla Provincia.

## Risorse per servizi

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse	Destinatari
I	b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro"	63	I.6 Progetti di active ageing, empowerment e diffusione della responsabilità sociale delle imprese	15.850,82	30
Asse	Obiettivo specifico	CS		Risorse	
II	e) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese"	66	II.7 Percorsi integrati e personalizzati per l'inserimento e reinserimento al lavoro	583.396,50	2100
Asse	Obiettivo specifico	CS		Risorse	
II	e) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	66	II.8 Servizi di sostegno alla domanda di lavoro espressa dalle imprese	82.500,00	200 imprese
Asse	Obiettivo specifico	CS		Risorse	
II	e) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	67	II.13 Interventi a favore dell'invecchiamento attivo	59.440,56	90
Asse	Obiettivo specifico	CS		Risorse	
II	e) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	70	II.14) Acquisizione di competenze di base e specialistiche per migranti	51.515,15	90

Nella spesa per servizi è compresa la spesa, quantificata a preventivo in € 180.000,00 sostenuta direttamente dall'Amministrazione provinciale per assunzione di personale a tempo determinato e ammissibili al FSE ai sensi dell'art.10 della "Norma generale per l'ammissibilità della spesa" e del vademecum per l'ammissibilità della spesa al FSE PO 2007/2013, connessa ai progetti e categorie di spesa sopra indicate.

## Risorse per incentivi

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse	nr. Incentivi
II	e) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	66	II.11 Incentivi per l'inserimento-reinserimento al lavoro e la stabilizzazione occupazionale	75.600,00	18/20

## Risorse per sussidi

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse	nr. Sussidi
II	e) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	66	Sostegno al reddito nella fase di tirocinio	162.000,00	120

## Risorse per voucher

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse	nr. Voucher
II	e) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	66	II.7) gestione dei voucher di conciliazione per l'acquisizione di servizi a favore di persone coinvolte in percorsi di inserimento e reinserimento occupazionale	120.000,00	40

### 4.3 Interventi per l'occupazione rivolti alle persone svantaggiate

#### Destinatari

Target	n.
Adulti a rischio di emarginazione segnalati dai Servizi Sociali (con deficit grave); Donne vittime della tratta	50
Giovani drop-out e giovani a rischio di devianza	30
Persone con disabilità inferiore al 46% (sotto soglia)	10
Detenuti ed ex detenuti	20
Tossico e alcool dipendenti	20
<b>Totale</b>	<b>130</b>
Imprese	100

#### Identificazione dei problemi dei beneficiari

Dalla precedente programmazione si rileva un aumento di persone escluse dal lavoro che vivono una disoccupazione di tipo particolare, non sempre assoluta ma saltuaria che permette comunque di sopravvivere nel contesto sociale e culturale di origine.

Sono persone caratterizzate da aspetti multidimensionali di svantaggio che non hanno i requisiti base che permettono loro di percepire la complessità del quotidiano e di utilizzare i nuovi servizi per l'impiego e i sistemi di inserimento lavorativo.

Tre sono i tipi di deficit individuati:

- Deficit di Capitale Economico, che riduce la sostenibilità nel tempo di strategie di investimento nell'occupabilità;
- Deficit di Capitale Sociale, dato dall'incapacità di mobilitare reti di relazioni efficaci, che impedisce di avere informazioni e sostegno
- Deficit di Capitale Culturale, dato dal basso livello di istruzione e di competenze, che rende le persone meno appetibili al circuito dell'occupazione.

Il contesto urbano genera, per i soggetti in età pienamente lavorativa, un'offerta di lavoro informale che spesso si adatta con gli stili di vita e le strategie di sopravvivenza perseguite, ma che, al contempo, contribuisce a definire percorsi frammentati che rafforzano l'esclusione.

La difficoltà di tradurre le conoscenze in competenze sperimentandosi in ambienti relazionali e valutativi complessi, soprattutto quando unita a fragilità sul fronte del Capitale Economico e Sociale, genera inevitabilmente percorsi di marginalità.

In particolare si tratta di:

- persone non in grado autonomamente di reperire un lavoro
- persone non in grado – per dis-abitudine o per l'età- di reggere i tempi e i ritmi comuni del lavoro
- persone espulse dall'ambiente lavorativo per comportamenti poco idonei

- persone provenienti da un universo patologico “ai limiti” – portatori di stati psicopatologici sfumati e non inquadrabili in categorie diagnostiche precise. In altre parole vi è una fascia di persone che manifestano un disagio più generalizzato, un malessere sociale che non è ben definibile e che, soprattutto, spesso non è il caso di *definire e/o certificare* proprio per non correre il rischio di evocare nel soggetto gli aspetti più tendenti alla patologia che, se prendessero il sopravvento, potrebbero determinare uno stato di disagio, vero e proprio, più grave.

Più in generale si evidenzia:

- la crescita di nuclei familiari multiproblematici con presenza spesso contemporanea di problematiche relative al lavoro, al disagio psico-sociale e alla casa
- la richiesta di stabilità nei rapporti di lavoro per contrastare il lavoro nero e la precarietà
- l'aumento dei nuclei che scivolano verso la soglia di povertà
- l'incremento della vulnerabilità delle persone di fronte ai cambiamenti e alle trasformazioni della vita
- l'aumento di forme di disagio giovanile

In particolare:

- **Adulti a rischio di emarginazione sociale**

Si rileva un sostanziale aumento del “disagio” dove emarginazione e povertà fanno da cornice alla situazione. La difficoltà di trovare e, soprattutto, mantenere un'occupazione dipende sia da problematiche di tipo soggettivo (difficoltà personali, malattie od ostacoli di tipo culturale) che da difficoltà legate alle caratteristiche attuali del mercato del lavoro, che difficilmente riesce ad assorbire alcune tipologie di lavoratori, ad esempio i 40-50enni, o ad offrire opportunità che vengano incontro alle “donne-madri” che necessitano di orari particolarmente flessibili. Infine, le situazioni di disagio estremo sono spesso legate alle condizioni personali e a difficoltà derivanti da problemi di tipo psico-fisico, ad esempio per quanto riguarda situazioni di tossico o alcool dipendenza non palesemente dichiarati, di disturbi fisici o psichici spesso non riconosciuti e non curati. In genere, in questo caso, si tratta di portatori di un disagio conclamato, di facile lettura, ma che difficilmente si presentano di propria iniziativa ai servizi, e per i quali non di rado è richiesto il difficile compito, da parte degli operatori dei servizi preposti, di andare ad individuarli nei rispettivi contesti di vita.

Per alcuni utenti con “deficit strutturale grave” si rendono necessari interventi di sostegno individuale e di counseling. Tali interventi sono concordati con gli attori della Rete (formale: DSM – Ass. Sociale – Psicologo – Psichiatra; Informale: famiglia – volontariato) che intervengono sul soggetto con l'obiettivo di rafforzarne le risorse individuali in vista di un inserimento lavorativo equilibrato. Le forme depressive appaiono sempre più ricorrenti sia nell'utenza giovane che adulta; dis-orientamento, assenza di punti di riferimento stabili e significativi, esperienze personali vissute con drammaticità, indigenza, problemi abitativi, inquadrano questo scenario. Parallelamente, in alcuni casi, i deficit sono anche di tipo cognitivo.

Per le Donne vittime della tratta le forme di *dis-empowerment* sono dettate principalmente da ostacoli di tipo culturale e da competenze inesistenti o appena abbozzate. In particolare le problematiche che emergono riguardano: la lunga permanenza presso le comunità di prima accoglienza in attesa del permesso di soggiorno che segue la denuncia in base all'art 18 del T.U. dell'immigrazione; le comunità di accoglienza che sono spesso lontane dai luoghi in cui hanno vissuto in Italia per sottrarle al controllo degli sfruttatori; la poca conoscenza della lingua italiana e l'analfabetismo; la mancanza di una rete sociale di riferimento; la

condizione di essere madri di bambini piccoli. In generale la condizione di donna-sola-migrante-spesso di colore rimanda purtroppo ad associazioni mentali fortemente pregiudizievoli che non consentono un lineare approccio con il MdL.

- ***Giovani drop-out e giovani a rischio di devianza***

Sensibili ed esposti ai cambiamenti, evidenziano espressioni di disagio soprattutto comportamentale che tendono ad assumere il ruolo di patologie sociali. Alla ricerca esasperata di stimoli intensi, di sensazioni forti, molti di loro presentano una sorta d'insensibilità alle gratificazioni della quotidianità. Tra questi giovani non è raro incontrare soggetti che esibiscono comportamenti "rischiosi" e impulsivi con difficoltà a comunicare ad esprimere o a comprendere gli stati emotivi. Il non-agio (disagio) è causa e allo stesso tempo conseguenza di una vita condotta in assenza di uno scopo o almeno della chiarezza del perché e del cosa si sta facendo in un determinato momento. Si registra, infatti, una incapacità ad assumere responsabilità rispetto alle conseguenze delle proprie azioni, in una sorta di "deserto etico" dove la progettualità non trova spazio; parallelamente una scarsa capacità di cogliere le opportunità offerte dal MdL e una tendenza che oscilla tra la sopravvalutazione e lo scarso senso di auto-efficacia. Inoltre, il tessuto sociale e relazionale è molto spesso problematico e inquadrabile nella logica delle "banlieu". Da qui la necessità di un impegno preventivo nei confronti di ogni singolo soggetto, ma anche nei confronti della famiglia e del contesto micro-sociale, in una logica di lavoro di rete con i servizi del territorio, per scongiurare il formarsi di un "humus" favorevole all'insorgere di forme di disagio sempre più problematiche.

- ***Persone con disabilità inferiore al 46% (sotto-soglia)***

Come è noto la L. 68/99 prende in considerazione le persone affette da minorazioni fisiche, psichiche, o sensoriali o intellettive, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 %, agli invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%, ai non vedenti o sordomuti, agli invalidi di guerra, agli invalidi civili di guerra e invalidi per servizio.

Nel caso di persone con disabilità inferiore al 46%, il legislatore non ha riconosciuto la titolarità di un diritto di assunzione.

E' la cosiddetta "terra di nessuno", dove confluiscono soggetti per i quali l'opportunità di lavoro è difficoltosa: l'insufficienza mentale, il disagio psichico, le patologie psichiatriche "ben compensate" rappresentano il quadro del disagio. La difficoltà ad inserirsi nel lavoro è dovuta in genere al fatto che il disabile non riesce a sostenere i ritmi di lavoro richiesti, difficoltà peraltro segnalata per tutti i soggetti svantaggiati.

- ***Detenuti ed ex detenuti***

Per quanto riguarda l'utenza detenuta ed ex detenuta, la situazione si è notevolmente "appesantita" con l'avvento dell'indulto. I rischi in uscita dal carcere si moltiplicano e si amplificano, soprattutto se il periodo della detenzione non è stato orientato al reinserimento e se l'uscita – come in questo caso- non è stata organizzata in modo adeguato o comunque non ha seguito la logica dell'accoglienza "strutturata".

Si tratta di persone appartenenti a fasce fortemente svantaggiate: molto spesso con problemi di tossicodipendenza, contraddistinte da un grado di istruzione basso e da esperienze lavorative inesistenti o dequalificate. Persone quindi che, ancor prima di entrare in carcere, hanno vissuto una condizione di marginalità sociale e familiare che inevitabilmente è portatrice di gravi difficoltà di inserimento lavorativo e di accesso ai servizi territoriali.

Occorre segnalare che il detenuto quando esce dal carcere è spesso lasciato solo: se è un immigrato fa perdere le proprie tracce; se è tossicodipendente è sottoposto ad un elevato rischio di recidività. Ma l'ostacolo più rilevante per l'inserimento al lavoro è il pregiudizio: l'ex detenuto si deve scontrare con una mancanza di fiducia nei propri confronti che si traduce nella difficoltà di trovare "porte aperte".

▪ ***Tossico e alcool dipendenti***

Questi soggetti ricadono nelle tutele generali sui tossicodipendenti e alcolisti ma sono tutelati fino a che rientrano in un determinato status o percorso di recupero dopodichè, oltre a tutti gli altri problemi che insorgono, cessano le tutele e si interrompono improvvisamente tutti i percorsi attivati. Notevole difficoltà si riscontra soprattutto per una fascia di utenza cosiddetta "storica" per la quale uno stigma sociale consolidato costituisce spesso un ostacolo per un corretto inserimento lavorativo.

Emergono anche altre categorie da tutelare, anche se di "confine" con altri ambiti:

"dipendenti" senza fissa dimora, extracomunitari con problemi di dipendenza, madri "dipendenti".

Per quanto riguarda l'inserimento lavorativo la maggiore difficoltà si rileva nella "tenuta del ruolo" : è infatti è molto difficile tener fede ai tempi ed ai modi del lavoro. Tuttavia la realtà è piuttosto difforme. Registrano maggiore difficoltà i soggetti che stentano ad uscire in modo definitivo dalla tossicodipendenza; i soggetti che hanno subito una forte delibitazione fisica e/o psichica con l'esperienza della tossicodipendenza e, il cosiddetto *zoccolo duro* costituito da persone:

- che hanno lunga storia di tossicodipendenza alle spalle;
- con problemi psichici;
- con contesti familiari e sociali difficili;
- con esperienze pregresse di carcerazione;
- con problematiche aggiuntive come l'alcolismo e/o la sieropositività.

Una peculiarità della tossicodipendenza sta nell'essere essere una patologia recidivante, per cui spesso i soggetti ricadono nell'uso delle droghe nel corso degli anni, determinando così una maggiore diffidenza da parte dei datori di lavoro. Infine occorre rilevare che la donna tossicodipendente incontra spesso maggiori difficoltà nel mercato del lavoro, perché ha residue competenze spendibili e, non di rado, una realtà familiare difficoltosa, data l'elevata incidenza tra le tossicodipendenti di ragazze-madri.

Per quanto riguarda gli interventi rivolti ai disabili la Provincia intende avviare una sperimentare su azioni innovative a favore dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità inferiore al 46%, i cosiddetti "sotto-soglia", valutandone la fattibilità e l'eventuale trasferibilità su scala più ampia.

In tal senso intende promuovere:

- la conoscenza e l'utilizzo di metodologie e strumenti **ICF** al fine di implementare la classificazione ICF nel modello organizzativo del Collocamento Mirato provinciale per rispondere efficacemente all'esigenza di fornire un linguaggio standardizzato e unificato alle varie componenti della filiera del collocamento mirato, quella socio lavoristica, quella socio sanitaria e quella socio assistenziale
- azioni volte al miglioramento del sistema di incrocio domanda/offerta territoriale, nella sua capacità di analisi diagnostica orientativa e rilevamento dei fabbisogni delle imprese attraverso una lettura e mappatura efficace delle competenze (e dei loro elementi) necessarie per ricoprire il ruolo richiesto.

L'ICF "Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute" è uno strumento di valore internazionale finalizzato ad una classificazione sistematica, atta a descrivere le modificazioni dello

stato di salute intesa come benessere globale della persona, considerata in una visione innovativa caratterizzata dalla multidimensionalità, dall'interazione tra più variabili e fattori, legata al funzionamento umano a tutti i livelli (biologico, personale e sociale). In questo contesto la disabilità viene vista come conseguenza o risultato di una serie di fattori personali e ambientali che rappresentano il contesto di riferimento in cui la persona vive ed esprime le proprie capacità.

## **Active ageing e diffusione della responsabilità sociale**

Su questo specifico ambito la Provincia si propone di :

- a) promuovere il lavoro come strumento fondamentale di intervento per l'integrazione sociale delle persone socialmente svantaggiate in particolare: donne over 45, giovani a rischio di devianza, tossico-alcool dipendenti, detenuti ed ex detenuti, stranieri e persone inquadrabili nei fenomeni di nuova povertà, donne vittime di violenza, favorendone l'integrazione lavorativa.
- b) offrire vantaggi alle imprese del territorio che hanno sostenuto su base volontaria i programmi d'inserimento lavorativo di persone socialmente svantaggiate .
- c) sostenere la diffusione e l'adozione di principi solidaristici e di responsabilità sociale da parte delle aziende del territorio creando così le premesse per lo sviluppo di un sistema di protezione sociale moderno garantendo benessere e sviluppo, nel rispetto delle pari opportunità.
- d) rendere possibile ai cittadini l'identificazione sul mercato dei prodotti e dei servizi di quelle aziende che avranno assunto concreti comportamenti di responsabilità sociale.

Tali obiettivi si tradurranno:

- nell'individuazione di un "Certificato di Impresa Responsabile" promosso dalla Provincia a favore delle aziende del territorio che promuoveranno inserimenti lavorativi di persone al alto rischio di esclusione sociale
- nell'identificazione dei criteri di assegnazione
- nell'identificazione di un logo
- nella pubblicizzazione dell'iniziativa
- nel dare visibilità sul sito web della Provincia delle aziende "certificate"

## **Servizi alle imprese**

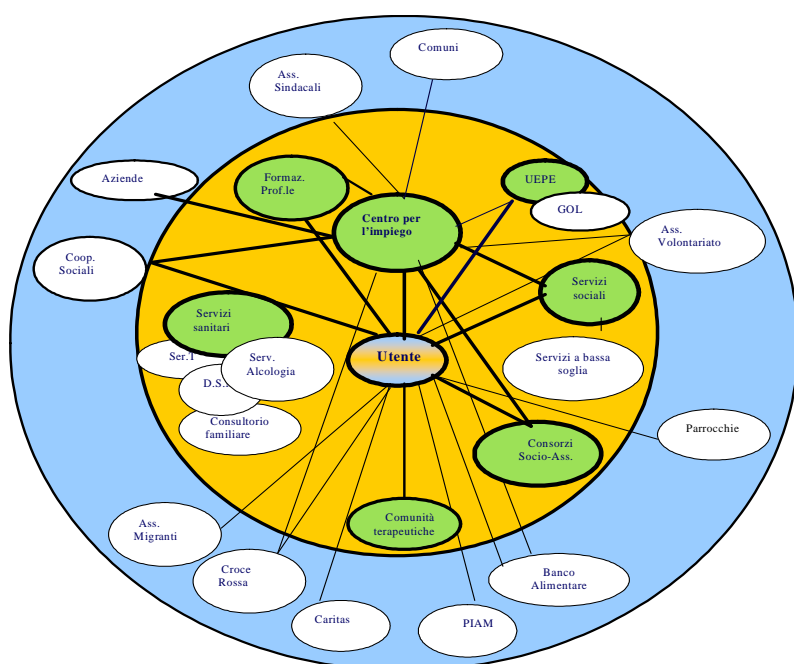
Con l'intento di entrare in una logica di "miglioramento" continuo e fornire ulteriori possibilità di inserimento al lavoro di persone provenienti dallo svantaggio sociale, si intende agire su due fronti:

- da una parte implementando il Servizio di Marketing territoriale del Cpl al fine di incrementare il "parco aziende" raggiungendo il maggior numero di imprese possibile, contribuendo attraverso il loro soddisfacimento al miglioramento dell'incontro domanda/offerta ed all'incremento del tasso di occupazione delle fasce più svantaggiate
- dall'altra parte offrendo, in via sperimentale, alle aziende (soprattutto di piccole dimensioni) un servizio di consulenza che consenta loro di analizzare in accompagnamento la strategia d'impresa , il piano di produzione/erogazione dei servizi, i flussi organizzativi, il piano delle risorse umane e tecnologiche, il fabbisogno formativo, la predisposizione di *business plan*; il tutto sviluppato in stretta collaborazione con gli imprenditori affinché questi possano acquisire ed applicare progressivamente una idonea metodologia

di approccio alle problematiche riguardanti la pianificazione e la gestione della loro attività. Tale servizio di accompagnamento sarà fornito da specifiche professionalità (Temporary Manager) su richiesta dell'azienda che potrà utilizzare una sorta di "Voucher" appositamente dedicato.

La logica del "miglioramento" si posiziona così nello "stare a fianco" delle imprese contribuendo a rafforzarne la struttura e la capacità di stare sul mercato. Continuare ad "esistere", dunque, anche in momenti di turbolenza potrà contribuire, per ricaduta, ad ampliare le possibilità di inserimento lavorativo.

## Il Lavoro di rete



Per fronteggiare situazioni complesse, il lavoro di rete deve diventare "una mentalità", non soltanto una prospettiva di accostamento al *problem – solving*. Il benessere dell'individuo non può derivare da un singolo intervento di aiuto, una singola relazione, dall'erogazione di una singola prestazione specialistica, ma è senz'altro favorito da un insieme armonioso di tutti questi elementi. Perché ciò possa avvenire è stato necessario mettere in atto differenti tipi di strategie: alcune mirate allo stimolo ed al consolidamento di relazioni già esistenti; altre destinate invece alla creazione, a lungo termine, di nuovi legami e di nuove sinergie.

Con gli attori nodi-rete si è cercato di elaborare strategie utilizzando le diverse risorse disponibili in modo connesso ed integrato. Un processo di empowerment dunque, dove l'attenzione si è focalizzata sulle risorse entro la relazione, sul muoversi e sul dislocarsi di competenze e conoscenze in un work in progress che ha cercato le possibili soluzioni dei problemi-complessi nelle diverse fasi di progetto.

Il percorso di progetto ha costituito uno “spazio di confronto” dove gli operatori/operatrici hanno potuto condividere perplessità, dubbi e modalità d’agire, ma anche il senso di frustrazione e la fatica nel riuscire a “portare a buon fine” un percorso di inserimento. Sul versante degli utenti, i bisogni rilevati sono stati assunti come elemento significativo attorno al quale progettare e riprogettare gli interventi individualizzati instaurando un sistema di “alleanze” come forma di supporto tra i vari attori della rete. Ricercare flessibilità progettuale si è dimostrata una importante leva per migliorare il processo: ridefinire strada facendo obiettivi e modalità in funzione dei vincoli ha permesso di avvicinare le esigenze degli utenti presi in carico allo sviluppo del proprio progetto professionale. L’alleanza agita è risultata quindi il dato più significativo tra gli attori del processo che ha innescato veri e propri processi di empowerment.

La Rete che si è sviluppata ha una “trama” e un “ordito” sufficientemente strutturati dove “i fili” permettono di fronteggiare e comprendere (prendere insieme) la complessità delle situazioni-problema. Inoltre la messa in rete di risorse, competenze, esperienze e punti di vista differenti ha consentito una maggiore capacità di elaborazione critica e di progettazione degli interventi, favorendo così la produzione di “innovazione sociale” tramite percorsi, non così semplici, di ibridazione reciproca e di apprendimento collettivo. E’ utile però ricordare che la “tessitura” del lavoro di rete necessita di rinforzi e di attività di “manutenzione”.

La rappresentazione grafica che segue mette in evidenza la struttura e i nodi della rete attivi.

## Risorse per servizi

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse	Nr.
I	b) "Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro"	63	I.6 Progetti active ageing, empowerment e diffusione della responsabilità sociale delle imprese	19.813,52	20 imprese
II	b) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese"	66	II.8 Servizi di sostegno alla domanda di lavoro espressa dalle imprese	51.515,15	80 imprese
III	g) "Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro"	71	III.1 Progetti integrati intesi a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati	55.504,62	50
III	g) "Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro"	71	III.2 Progetti integrati per la riduzione della devianza giovanile e il recupero dei drop out ai fini dell'inserimento lavorativo	33.302,77	30
III	g) "Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro"	71	III.3 Progetti integrati per il collocamento mirato dei soggetti affetti da disabilità.	11.100,92	10
III	g) "Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro"	71	III.4 Progetti integrati volti al reinserimento sociale e lavorativo dei detenuti	22.201,85	20
III	g) "Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro"	71	III.5 Progetti integrati per il recupero dei soggetti affetti da dipendenze al fine della loro occupabilità	22.201,85	20

Nella spesa per servizi è compresa la spesa, quantificata a preventivo in € 90.000, sostenuta direttamente dall'Amministrazione provinciale per assunzione di personale a tempo determinato, e ammissibili al FSE ai sensi dell'art.10 della "Norma generale per l'ammissibilità della spesa" e del vademecum per l'ammissibilità della spesa al FSE PO 2007/2013, connessa ai progetti e categorie di spesa sopra indicate.

Target	n.
Adulti a rischio di emarginazione segnalati dai Servizi Sociali (con deficit grave); Donne vittime della tratta	50
Giovani drop-out e giovani a rischio di devianza	30
Persone con disabilità inferiore al 46% (sotto soglia)	10
Detenuti ed ex detenuti	20
Tossico e alcool dipendenti	20
<b>Totale</b>	<b>130</b>

## Risorse per incentivi

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse	Destinatari
III	g) "Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro"	71	III.7 Incentivi per l'inserimento e reinserimento al lavoro e stabilizzazione	54.648,00	76

## Risorse per sussidi

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse	Destinatari
III	g) "Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro"	71	Sostegno al reddito durante la fase di tirocinio	101.800,00	17

## Risorse per voucher

Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	Risorse	Destinatari
II	e) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese"	66	II.7) gestione dei voucher di conciliazione per l'acquisizione di servizi a favore di persone coinvolte in percorsi di inserimento e reinserimento occupazionale	71.489,00	24

## 5. MODALITÀ ORGANIZZATIVE DEL PROGRAMMA

Lo schema che segue illustra graficamente l'impianto organizzativo con riferimento all'obiettivo di garantire diffusione e capillarità di intervento su tutto il territorio provinciale, in modo da offrire a tutta la popolazione residente un livello minimo di servizio.

Dallo schema si evince come la struttura del Cpl di Asti si articola sul territorio provinciale attraverso la presenza di sedi decentrate nella zona nord e sud del territorio e attraverso il mantenimento di punti di informazione e accoglienza collocati nelle zone periferiche del territorio, a Moncalvo, sulla direttrice per Casale e Castelnuovo Don Bosco, collegati con la sede di Asti per via telematica.

L'attuazione del programma avverrà con modalità tali da garantire al Centro per l'impiego il governo generale delle azioni, attraverso:

- Gestione diretta, attraverso la valorizzazione degli operatori del Cpl e delle professionalità interne, nei modi e in osservanza delle disposizioni comunitarie e nazionali sull'ammissibilità delle spese. In ordine alla valorizzazione delle risorse professionali interne, la Provincia intende avvalersi di risorse umane derivanti dal percorso di stabilizzazione in corso al proprio interno, e che saranno adibite alle diverse attività riportate nella tabella seguente attraverso le modalità formali previste dalle sopraccitate disposizioni.

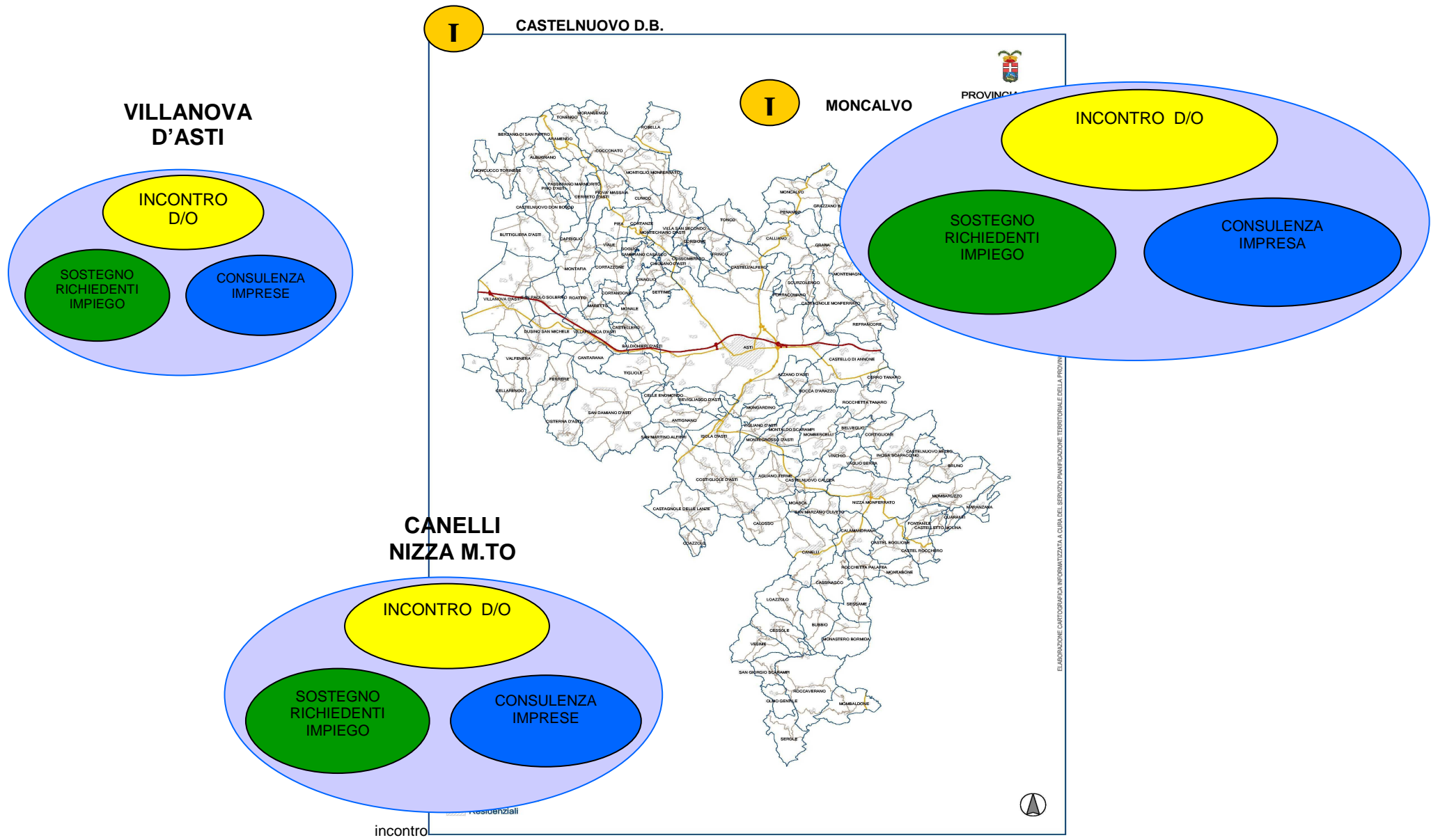
La gestione diretta riguarderà i progetti indicati nella tabella che segue per gli importi a fianco indicati:

macro tipologia di spesa	Asse	Obiettivo specifico	CS	Attività	risorse	Risorse umane
Interventi per occupati a rischio del posto di lavoro	II	e)	66	II.7, II.8	90.000,00	1 (full time)
Interventi rivolti alle persone in cerca di occupazione	II	e)	66	II.7, II.8	180.000,00	2 (part time)
Interventi per l'occupazione rivolti alle persone svantaggiate	III	g)	71	III.1, III.2, III.3, III.4, III.5	90.000,00	2 (part time)
Voucher di conciliazione	II	e)	66	II.7	15.000,00	(1 part time)

- Affidamenti a professionalità esterne, mediante procedure ad evidenza pubblica, in particolare per gli interventi che richiedono competenze professionali specifiche;
- Attivazione di partenariati tra attori locali che, a diverso titolo e competenza, interagiscono con le categorie di utenza del Cpl. In particolare con riferimento all'area dello svantaggio il consolidamento delle reti tra con i consorzi socio assistenziali e i diversi servizi delle Asl, nonché con il sistema penitenziario, è un fattore strategico per la realizzazione del programma.

### 5.1 Il rapporto con il territorio

Segue grafico



## 5.2 I voucher di conciliazione

In relazione alla nuova programmazione, si sottolinea come l'Atto di indirizzo per la gestione del Voucher indichi risorse significativamente inferiori rispetto alla passata Programmazione.

La Provincia intende orientarsi a definire un proprio regolamento per la gestione dei voucher di conciliazione, che vada nella direzione di preveder un periodo di erogazione di 6 mesi ed un impegno medio di erogazione per ogni nuovo/a assegnatario di € 500,00.

Per la Provincia di Asti occorrerà in ogni caso prevedere l'istituzione di una graduatoria basata prevedibilmente su criteri di reddito che limitino l'accesso al voucher, questo anche in considerazione dell'ampliamento del target al quale lo strumento si rivolge rispetto alla passata Programmazione: non solo infatti persone non occupate ma anche soggetti occupati a rischio del posto di lavoro o appartenenti a categorie svantaggiate, che partecipino agli interventi ricompresi nelle diverse Attività degli Assi I "Adattabilità", II "Occupabilità" e III "Inclusione sociale", in particolare:

- lavoratrici/lavoratori in cassa integrazione coinvolti in situazione di crisi o riorganizzazione aziendale, procedura concorsuale dell'impresa, lavoratori provvisti di contratto di collaborazione coordinata a progetto o prestazione d'opera discontinua;
- Persone particolarmente svantaggiate: disabili, detenuti ed ex-detenuti, giovani a rischio segnalati dai Servizi Sociali, dipendenti da sostanze, migranti segnalati dai servizi sociali.

L'istituzione di una graduatoria comporterà inevitabilmente un ritardo nei tempi di assegnazione, non consentendo all'utenza l'accesso immediato al Servizio come avvenuto nella passata Programmazione, oltre a non fornire garanzie circa la stessa possibilità di assegnazione, vista l'esiguità de risorse disponibili.

Per quanto riguarda le modalità di organizzazione del voucher di conciliazione si intende confermare l'impianto, sostanzialmente positivo, adottato nella prima fase di programmazione, centrato su un unico sportello centrale, presso la sede della Provincia.

Lo sportello centrale è il punto di raccolta delle domande e il luogo dove vengono svolte le funzioni di carattere amministrativo, relative all'accoglimento delle domande, all'istruttoria e alla liquidazione della spesa.

L'attività di informazione e pubblicizzazione dell'intervento viene garantita dai livelli decentrati di organizzazione dei servizi per il lavoro provinciali:

- attività di informazione diffusa su tutto il territorio attraverso le sedi, centrale e decentrate, del Cpl, dove vengono somministrate le prime informazioni e distribuito il materiale illustrativo;
- promozione dell'intervento presso le strutture abilitate all'erogazione di servizi, principalmente le Agenzie e i centri di formazione professionale;
- raccolta delle domande di concessione del voucher, in rapporto all'inserimento delle persone interessate, nei percorsi di avvicinamento al lavoro, presso i punti di articolazione dei servizi.

## 6. MONITORAGGIO DEL PROGRAMMA

Il sistema di monitoraggio è mirato a monitorare e valutare la implementazione del Programma stesso in termini di *input*, *processi* ed *output e processo*: esso è pertanto un dispositivo gestito dalla Provincia, anche attraverso il contributo di risorse professionali esterne ad essa, ed al contempo uno *strumento* “di servizio” e supporto rispetto alla funzione di governo dell’attuazione del Programma che è in capo alla Provincia stessa. Esso sarà finalizzato alla “raccolta di elementi utili a individuare punti di forza e di criticità dei processi attivati ed eventuali azioni correttive”.

E’ interesse della Provincia articolare i dispositivi di monitoraggio in due parti o sezioni: una dedicata al *monitoraggio* dell’attuazione del Programma (alla sua “traduzione in pratica”) e una dedicata invece alla sua *valutazione*. Si assume in questa distinzione una diversità di significato dei due termini – monitoraggio e valutazione – che è così ampiamente consolidata in letteratura da non meritare alcuna spiegazione ulteriore.

La componente di *monitoraggio* avrà come contenuti-base il complesso degli “indicatori di realizzazione e di risultato” proposti in sede del presente programma. Gli indicatori potranno essere eventualmente integrati con alcuni indicatori “di processo” oppure con indicatori “di realizzazione e di risultato” aggiuntivi (ma sempre contenendone il numero finale).

Gli indicatori individuati e formalizzati saranno costruiti avvalendosi del sistema informatico integrato e condiviso (SILP e Strumenti POI)\_la cui funzionalità rappresenta un fattore prioritario e propedeutico\_ secondo le scadenze che saranno concordate con la Regione: essi potranno evidentemente essere utilizzati anche a fini di valutazione dell’attuazione del Programma provinciale ma il loro ambito di uso prioritario è quello del monitoraggio in senso proprio.

Per la ricostruzione e raccolta dei dati e delle informazioni necessarie ad alimentare il sopra citato “sistema informatico integrato e condiviso” saranno definiti – se necessario – appositi strumenti o supporti di tipo cartaceo o informatizzato.

La componente dedicata alla *valutazione* si pone come prosecuzione e consolidamento degli strumenti di valutazione sperimentati nell’ambito di un progetto relativo ad un “*bilancio valutativo delle azioni realizzate con il finanziamento del FSE 2000/2006*” in termini di realizzazioni, ricadute sui destinatari diretti, fruitori dei servizi per l’impiego, e processi/modelli di implementazione dei servizi stessi.

Il progetto è stato finalizzato alla sperimentazione di metodi di valutazione, sia di tipo quantitativo che qualitativo, mirati a ricostruire il valore aggiunto dei servizi per i destinatari e l’implementazione dei modelli di servizio.

L’impianto complessivo dell’attività di monitoraggio e valutazione permetterà di raggiungere e garantire i seguenti obiettivi:

- a) rilevamento dei punti di forza e di debolezza emersi nel corso del progetto, al fine di consolidare le buone prassi maturate sul campo e individuare i fattori determinanti le caratteristiche di eccellenza del servizio, nell’ottica di una sua riproducibilità;

- b) miglioramento della gestione del servizio attivato, riferita al periodo di programmazione dell'attività attraverso una maggiore diffusione sul territorio per realizzare un servizio, anche in termini di soddisfazione del beneficiario finale (utenza).

Questi dati saranno utili per fornire alla Provincia le informazioni amministrativo contabili aggregate secondo quanto necessario, nonché a supportare i pertinenti Servizi dell'Amministrazione in tutte le attività e le incombenze di tipo amministrativo relative all'espletamento del progetto. Del pari, le risultanze potranno essere utili per provocare un utile confronto in sede concertativa (Commissione Tripartita provinciale), anche nella prospettiva del recepimento di istanze di ritaratura/miglioramento.

Per quanto riguarda il monitoraggio su scala regionale, realizzato da Agenzia Piemonte Lavoro e finalizzato alla visione dell'andamento delle attività e per una valutazione dei risultati complessivamente conseguiti, la Provincia di Asti adotterà il sistema informatico integrato e condiviso (SILP e Strumenti Poi) di raccolta dei dati fisici, finanziari e procedurali relativi all'avanzamento delle attività e della spesa.

In particolare, la procedura SILP sarà utilizzata ai fini della gestione dei dati fisici riferiti alle Azioni, mentre la procedura Strumenti Poi sarà utilizzata ai fini dell'imputazione dei dati finanziari e procedurali relativi alle attività in oggetto, nonché dei dati relativi alla dichiarazione della spesa.

Resta ferma, tuttavia, l'esigenza della pronta e capillare disponibilità degli strumenti informatici da parte della Regione Piemonte, anche per quanto attiene la possibilità di utilizzo a livello territoriale e di attuatori esterni, nonché l'esigenza di integrazione (oggi non presente) tra le due piattaforme applicative appena citate.

## 7. CONTROLLI

L'attività in materia di controlli e le verifiche conseguenti, finalizzate ad assicurare la legittimità (conformità alle norme) e la regolarità delle spese attribuibili al progetto, sono costruite sulla base dei seguenti documenti derivanti dalla normativa comunitaria, nazionale, regionale e provinciale e s.m.i.:

- Reg. CE n. 1083/2006 e Reg. attuativo CE n. 1828/2006
- POR 2007/2013 e Atti di indirizzo regionali
- Strumento di attuazione regionale – SAR 2007/2010
- Allegato 12 del Reg. CE n. 1083/2006
- Procedure e criteri di selezione delle operazioni
- Vademecum per l'ammissibilità della spesa al FSE
- Linee guida per la dichiarazione delle spese delle operazioni e per le richieste di rimborso
- Manuale per il controllo amministrativo, finanziario, fisico e tecnico delle operazioni
- Manuale per la definizione dei fattori di rischio e la definizione del campione da sottoporre al controllo in loco
- Accordo ai sensi art. 12 Reg. CE n. 1828/2006 tra Autorità di Gestione e Organismi intermedi (in fase di definizione)
- Piste di controllo (in fase di ridefinizione)

Obiettivi prioritari di questa attività – in relazione alle modalità di affidamento - sono rappresentati da:

- verifica della conformità dei prodotti e della regolarità di esecuzione dei servizi
- effettività delle spese attraverso verifiche amministrative dei documenti e/o delle operazioni (anche a campione)
- utilizzo dei sistemi informativi e informatici (quali SILP e STRUMENTI POI) per la gestione, controllo e monitoraggio dei dati finanziari, fisici e procedurali
- adozione di idonei sistemi registrazione e conservazione dei documenti attestanti i dati contabili che tenga conto delle modalità e dei tempi previsti dalla normativa comunitaria, nazionale e regionale

## 8. CONCLUSIONI

Per quanto riguarda gli adempimenti delle Provincia, in qualità di Organismo intermedio, in particolare la realizzazione delle azioni di monitoraggio, gestione e controllo si rimanda all'accordo da stipulare con la Regione ai sensi dell'art.12 del Regolamento (CE) n.1828/2006, in corso di definizione e la cui attuazione dipende dal sistema dei supporti informatici previsti (strumenti POI, SILP, in generale e in particolare il collegamento a Progetti). Si rimarca infatti la necessità che tali programmi siano funzionanti e funzionali alla realizzazione delle attività, attualmente non disponibili.

## 9. PROSPETTO FINANZIARIO RIEPILOGATIVO

Occupati a rischio del posto di lavoro					
Assi	2008	2009	2010	Totale	%
Asse I	49.604,52	49.604,32	49.604,32	148.813,57	
Asse II	93.697,43	93.697,43	93.697,43	281.092,30	
<b>Sub –totale</b>	<b>143.301,96</b>	<b>143.301,96</b>	<b>143.301,96</b>	<b>429.905,87</b>	
<i>di cui incentivi</i>	44.092,91	44.092,91	44.092,91	132.278,73	<b>30,7%</b>
<i>di cui sussidi</i>					
<i>di cui servizi alle imprese</i>	11.500,00	11.500,00	11.500,00	34.500,00	<b>8,0%</b>
Asse II - Voucher					
<b>TOTALE complessivo</b>	<b>143.301,96</b>	<b>143.301,96</b>	<b>143.301,96</b>	<b>429.905,87</b>	

Persone in cerca di occupazione					
Assi	2008	2009	2010	Totale	%
Asse I	5.283,61	5.283,61	5.283,61	15.850,82	
Asse II	338.150,74	338.150,74	338.150,74	1.014.452,21	
<b>Sub –totale</b>	<b>343.434,34</b>	<b>343.434,34</b>	<b>343.434,34</b>	<b>1.030.303,03</b>	
<i>di cui incentivi</i>	25.200,00	25.200,00	25.200,00	75.600,00	<b>23,06%</b>
<i>di cui sussidi</i>	54.000,00	54.000,00	54.000,00	162.000,00	
<i>di cui servizi alle imprese</i>	27500,00	27.500,00	27.500,00	82.500,00	<b>8,0%</b>
Asse II - Voucher	40.000,00	40.000,00	40.000,00	<b>120.000,00</b>	62,7%
<b>TOTALE complessivo</b>	<b>383.434,34</b>	<b>383.434,34</b>	<b>383.434,34</b>	<b>1.150.303,03</b>	

Persone particolarmente svantaggiate					
Assi	2008	2009	2010	Totale	%
Asse I	6.604,50	6.604,50	6.604,52	19.813,52	
Asse II	17.171,71	17.171,72	17.171,72	51.515,15	
Asse III	100.388,50	100.388,50	100.388,50	301.165,50	
<b>Sub –totale</b>	<b>124.164,71</b>	<b>124.164,72</b>	<b>124.164,74</b>	<b>372.494,17</b>	
<i>di cui incentivi</i>	18.216,00	18.216,00	18.216,00	54.648,00	<b>42,00%</b>
<i>di cui sussidi</i>	33.933,33	33.933,33	33.933,33	101.800,00	
<i>di cui servizi alle imprese</i>	17.171,72	17.171,72	17.171,72	51.515,15	<b>19,14%</b>
Asse II - Voucher	23.829,67	23.829,67	23.829,67	<b>71.489,00</b>	37,3%
<b>TOTALE complessivo</b>	<b>147.994,38</b>	<b>147.994,39</b>	<b>147.994,41</b>	<b>443.983,17</b>	