

PREMESSA

Il Programma Triennale 2004-2006 fa parte degli adempimenti previsti dall' art. 2 della Legge Regionale 30 gennaio 1990, n. 10 e **mira a regolare gli interventi nel sistema dell'istruzione professionale e della formazione professionale, gli interventi di orientamento e di politiche del lavoro e servizi per l'impiego**, nel quadro delle competenze proprie della Regione.

Rispetto al precedente Programma 2001-2003, il presente documento deve tener conto tuttavia di uno scenario in forte transizione, sia sul terreno normativo e istituzionale, sia su quello socio-economico.

- Nel primo caso infatti, i processi di riforma del mercato del lavoro (Legge 30/2003), della formazione professionale (DM 166/2001), del sistema scolastico (Legge 53/2003), la riforma del Titolo V° della Costituzione, con l'accelerazione delle prospettive federaliste e il passaggio di nuove competenze alle Regioni e agli Enti locali, richiedono il **ridisegno di un nuovo quadro normativo** anche a livello regionale. Il disegno di legge n. 414 presentato al Consiglio dalla Giunta regionale per la revisione della L.R. 10/90 e per l'integrazione delle materie del lavoro (finora regolate dalla L.R. 31/98) offre una base significativa in questa direzione e prefigura un orizzonte più avanzato che il presente Programma tenta di anticipare.

- Nel secondo caso, appare evidente che l'accelerazione dei processi di innovazione e di trasformazione del sistema produttivo veneto, le spinte derivanti dalla competizione internazionale e dai processi di integrazione europea mettono sempre più al centro **la sfida sulla qualità delle risorse umane e sul capitale intellettuale**, rispetto a cui le politiche della formazione e del lavoro costituiscono una leva essenziale, come ribadisce il recente documento del Piano Regionale di sviluppo di cui alla L.R. 35/2001.

In ragione di queste considerazioni, il Programma è stato elaborato a partire dalle seguenti avvertenze:

- **attenzione all'interpretazione** dei processi in corso sul piano istituzionale, culturale e socio-economico, **specificità del contesto veneto**,
- **focalizzazione sugli indirizzi strategici generali**, riservando le indicazioni operative ai Piani Annuali previsti, ivi compresa la **rivedibilità** di priorità o azioni in relazione di eventuali nuovi atti legislativi (a livello nazionale e/o regionale), di nuove attribuzioni conferite alla Regione in materia di istruzione, formazione e lavoro, di fenomeni o eventi nuovi a livello economico e sociale,
- **complementarietà con il Programma Regionale del lavoro**, ai sensi dell'art. 4, 2° comma della L.R. 31/98, nella prospettiva dell'integrazione delle relative politiche regionali,
- **attenzione al raccordo con le altre politiche regionali** dell'istruzione, della cultura, del diritto allo studio e dell'educazione permanente, dell'innovazione, delle attività produttive e dei servizi sociali,
- **confronto e consultazione**, nella fase di definizione operativa delle azioni, con le Parti Sociali con le Istituzioni Provinciali e gli altri Enti Locali, con le rappresentanze degli attori locali e della società civile (organismi formativi, Terzo settore, associazionismo,...).

Sul piano dei **principi**, il Programma ribadisce che gli interventi previsti si propongono di realizzare un servizio alla persona, di promuovere l'occupazione, di favorire lo sviluppo economico e sociale e il benessere della comunità regionale, in particolare dei soggetti più

svantaggiati, in conformità agli indirizzi generali dell'Unione Europea e nel rispetto del principio di sussidiarietà.

Esso assume come fondamento **l'idea dell'istruzione, della formazione e dell'orientamento "lungo tutto l'arco della vita"**, come **risorsa e bene collettivo** e ribadisce:

- il principio delle pari opportunità di accesso e dell'integrazione culturale,
- il principio della corresponsabilità nell'investimento formativo e orientativo da parte dei cittadini,
- il principio del pluralismo e della concorrenza nell'offerta dei servizi formativi e del lavoro, nel rispetto dei diritti e nel quadro di un servizio di interesse pubblico.

Per quanto riguarda la **struttura, gli obiettivi e i contenuti**, il Programma richiama l'impianto del precedente documento di programmazione basato sulla ripartizione degli interventi tra formazione professionale, orientamento e politiche de lavoro.

Dopo uno sguardo sull'evoluzione dello scenario socio-economico regionale e sui fabbisogni emergenti, sui cambiamenti normativi e sugli indirizzi comunitari, il documento presenta un bilancio delle attività svolte nel triennio precedente; seguono quindi schede tecniche specifiche relative a:

- *la formazione*

Il Programma punta a sostenere soprattutto la transizione verso il nuovo sistema di IFP (istruzione e formazione professionale) disegnato dalla Riforma Moratti, al fine di favorire una sempre migliore integrazione tra scuola, FP e lavoro e espandere le opportunità di acquisizione e sviluppo di competenze per l'inserimento sociale e la crescita nei contesti di lavoro. In secondo luogo esso cerca di promuovere la diffusione della formazione continua, sia sviluppando gli elementi di flessibilità per l'accesso, sia introducendo nuovi dispositivi per il riconoscimento dei percorsi formali, informali e non formali (*lifewide learning*).

- *l'orientamento*

Il Programma mira a potenziare e a portare a sistema la rete dei servizi esistenti, anche come strumento di cerniera tra le politiche formative e i nuovi servizi per l'impiego.

- *le politiche del lavoro*

Si ribadisce l'obiettivo del miglioramento dell'incontro domanda-offerta, la diffusione di nuovi servizi personalizzati, l'attenzione alle fasce di popolazione più svantaggiate e ai cittadini immigrati.

- *le azioni di supporto*

Il Programma richiama le principali iniziative "di sistema" e le azioni innovative necessarie a promuovere e/o sostenere i processi di cambiamento verso il nuovo quadro istituzionale e organizzativo prefigurato.

Sul piano degli **impegni finanziari** il Programma fornisce infine indicazioni precise per la prima annualità (2004) e per le risorse di fonte comunitaria (cfr. Programma Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo, obiettivo 3), mentre riporta solo delle stime per le annualità successive, a causa della attuale incertezza sugli stanziamenti di fonte nazionale in materia di formazione e lavoro.

1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO DEL PROGRAMMA

Il Programma Triennale orienta la sua proposta rispetto al contesto regionale, ma non può non tener conto di una serie di elementi di scenario e di fattori anche di carattere extraregionale.

In questo capitolo vengono sintetizzati alcuni di tali elementi che influiscono più direttamente sulle politiche formative e del lavoro, con particolare riferimento a:

- l'analisi del contesto socio-economico regionale e l'evoluzione della domanda di formazione e di occupazione,
- il nuovo contesto normativo e istituzionale determinatosi dai processi nazionali di riforma costituzionale (Titolo V°) e dalle riforme della scuola e del mercato del lavoro,
- lo scenario dell'offerta di istruzione e di formazione,
- gli orientamenti regionali della programmazione comunitaria del FSE Ob.3 per il triennio 2004-2006, dato il ruolo rilevante che questi indirizzi hanno nella definizione dei piani operativi della formazione e del lavoro.

Il complesso di questo scenario fa da fondamento e trova poi ripresa nel capitolo 3, dove sono esplicitati gli indirizzi strategici del Programma.

1.1 ASPETTI GENERALI DELL'ECONOMIA E DEL MERCATO DEL LAVORO¹

1.1.1 Il quadro generale: nonostante la fase economica di bassa crescita, occupazione in aumento e disoccupazione in calo

La dinamica dell'economia veneta, dopo le turbolenze del primo quinquennio degli anni '90, ha evidenziato un profilo positivo di crescita continua che ha coinvolto l'intera area regionale. Il prodotto interno lordo è cresciuto ad un ritmo medio annuo attorno al 2%. Negli ultimi due anni, peraltro, la crescita è significativamente rallentata, risentendo anche di una congiuntura internazionale difficile che ha ridimensionato il ruolo, fondamentale per il Veneto, della componente estera della domanda. Anche per il 2003 le prospettive sono di uno sviluppo modesto del prodotto interno lordo.

Nonostante la bassa crescita, la dinamica del mercato del lavoro continua a confermarsi assai positiva nei suoi fondamentali.

Nel 2002 le forze di lavoro (occupati e in cerca di occupazione) sono risultate pari a 2,057 ml. con un tasso di attività per la popolazione in età lavorativa 15-64 anni pari al 65,3%.

Gli occupati sono risultati 1,987 ml. con un incremento sull'anno precedente di 17mila unità; rispetto al 1994 la crescita occupazionale risulta pari a 200.000 occupati aggiuntivi (+11,1%). Il tasso di occupazione per la classe 15-64 anni è pari al 63%. Continuando così nel 2010 il Veneto dovrebbe essere vicinissimo a quel 70% che è l'obiettivo europeo.

A partire dal 1994 il tasso di disoccupazione si è velocemente e progressivamente ridotto, fino ai livelli minimi del 2002: 3,4% per il totale, 5,2% per la sola componente femminile. I disoccupati sono circa 70.000; l'assoluta maggioranza evidenzia una bassissima anzianità di disoccupazione.

La dinamica occupazionale del Veneto sembra pertanto contraddire - in linea con le tendenze emerse in questi ultimi anni in tutta Europa - quelle previsioni che, ipotizzando un crescente trade-off tra aumenti di produttività e aumenti di occupazione, prefiguravano uno scenario

¹ Una descrizione più analitica dello scenario socio-economico è riportata negli allegati. L'aggiornamento dei dati, ovunque possibile, è al 2002. Molti dei materiali qui presentati sono ricavati dall'ultimo rapporto sul mercato del lavoro curato da Veneto lavoro e presentato nel luglio 2003.

particolarmente difficile per le prospettive degli occupati. In realtà, è sufficiente una crescita modesta per generare un forte impatto occupazionale: non si è lontani dal vero stimando che ogni punto di crescita del pil determina un fabbisogno occupazionale aggiuntivo di circa 20.000 unità. La maggior elasticità dell'occupazione al pil è da mettere in relazione con vari fattori: flessibilizzazione delle normative sul mercato del lavoro (a partire dal pacchetto Treu del 1997), terziarizzazione, coinvolgimento crescente - data la piena occupazione - anche di fasce di lavoratori poco qualificati.

Di fatto, in una regione in cui gran parte del territorio si trova sulla frontiera della piena occupazione, le modificazioni dal lato dell'offerta stanno evidenziando un rilievo pari se non maggiore a quelle dal lato della domanda: non solo, infatti, cambiano i numeri della partecipazione al mercato del lavoro ma anche le aspettative e gli atteggiamenti dei singoli e delle collettività vengono "informati" e modificati in modo sensibile.

1.1.2 Carenze di manodopera, quadro demografico e bacino di occupabili

È una situazione, quella veneta, dove un problema di grande rilievo è costituito dalla possibilità per il sistema produttivo di reperire tutta la manodopera di cui necessita, sia sotto il versante quantitativo che qualitativo (*skill gap* e *labour shortage* si intrecciano peraltro con fenomeni di *mismatch*). Data la contrazione del numero dei disoccupati, ormai al di sotto del livello "fisiologico" rappresentato dal normale turn-over, e l'avviata riduzione anche delle persone disponibili al lavoro presenti tra le non forze di lavoro (casalinghe etc.), il ricorso a risorse umane esterne è stato e sarà inevitabile.

Questa constatazione tiene conto ovviamente del quadro demografico e delle sue prospettive: in particolare negli ultimi anni la popolazione in età di lavoro risulta aver avviato un lento declino, compensato per ora dai flussi migratori. Le prospettive per il decennio in corso, in ipotesi di assenza di immigrazioni, scontano oltre che l'invecchiamento dell'età media della popolazione, una contrazione pari a circa 200.000 unità della popolazione in età centrale (20-49 anni).

Il trend demografico ha avuto un ruolo assai rilevante nell'allentare (si può dire quasi nell'azzerare) la tradizionale problematica della disoccupazione giovanile. Esso peraltro è destinato ad avere impatti non solo "numerici" ma anche culturali e sociali, innovando comportamenti e politiche. Accelererà infatti il mutamento del precedente stereotipo, anche culturale, che vedeva il ciclo di vita come una ferrea successione di scuola-lavoro-pensione. Ha determinato e determinerà ancora dei vuoti, degli spazi che saranno 'riempiti' dall'apporto di lavoratori immigrati, non solo stagionali.

Un bacino potenziale di "occupabili" da cui attingere in realtà esiste ancora in loco (anche se, come si è detto, ha iniziato a contrarsi) ed è rappresentato da coloro che, secondo le definizioni in uso nella Rtf², "cercano lavoro non attivamente" - cioè con strategie diluite nel tempo e non dettate da eccessiva pressione economica - e da chi è disponibile a lavorare ma "solo a determinate condizioni": si tratta di circa 90mila soggetti, per il 70% donne. Attrarre costoro nel mercato del lavoro significa, in molti casi, riuscire ad offrire condizioni di impiego flessibili (dal lato delle aziende, per una volta), che possano essere conciliate con le esigenze di vita di ciascuno, con esistenze che non sono principalmente costruite attorno alle "pretese" dell'attività lavorativa. Per altri, probabilmente, l'argomento salariale è quello più importante (non a caso il salario di riserva di queste componenti è talvolta più elevato di quello dei disoccupati) e potranno essere coinvolti solo da remunerazioni maggiori di quelle correnti.

² Rtf: rilevazione trimestrale forze di lavoro, è l'indagine campionaria condotta dall'Istat.

1.1.3 Partecipazione femminile, struttura produttiva e sviluppo del terziario

Se la partecipazione al lavoro, vale a dire i tassi di attività, sono aumentati, ciò è largamente imputabile ai comportamenti delle donne delle classi centrali d'età che tendono, a differenza delle generazioni precedenti, a non staccarsi più dal mercato del lavoro o comunque a rientrare nel mercato stesso appena gli impegni familiari si alleggeriscono. Quanto di culturale - e quindi di strutturale - ci sia in queste spinte e quanto, invece, pesi la necessità economica di assicurare alla famiglia una doppia fonte di redditi, dati gli attuali standard di consumo, è assai difficile stabilire: sta di fatto che nel Nord Est, tra le coppie presenti sul mercato del lavoro, nel 61% dei casi sono attivi entrambi i membri della coppia (34% al Sud, 50% nella media nazionale).

L'incidenza dell'occupazione femminile sul totale è fortemente aumentata, passando dal 35,9% del 1994 al 39,3% del 2002. Ci stiamo avvicinando, in sostanza, a indici di partecipazione femminile che, nelle principali aree urbane europee, tendono a distinguersi sempre meno da quelli maschili. Più che le differenze sulle quote percentuali (ancora notevoli) serve rimarcare l'entità e la velocità del recupero: calcolato sulla popolazione 15-64 anni, il tasso di attività femminile in Veneto è attualmente superiore al 53% mentre agli inizi degli anni '90 era ancora inferiore al 45%.

Nell'esperienza europea (e non solo) esiste un'evidente correlazione positiva tra estensione dei tassi di occupazione femminile e diffusione del part time, che attualmente interessa in Veneto circa oltre 200.000 occupati, per tre quarti donne. L'incidenza del part time in Veneto (oltre il 10%) è superiore di circa due punti alla media nazionale; solo il Trentino Alto Adige, tra le regioni italiane, evidenzia una quota maggiore. Appaiono quindi di grande rilievo le politiche incentivanti (o almeno non penalizzanti) tale forma contrattuale al fine di estendere la partecipazione al lavoro, soprattutto in aree dove l'unica componente locale ancora "occupabile" è quella femminile.

L'allungamento dei percorsi formativi, i nuovi lavori, la voglia di contare anche al di fuori delle mura domestiche stanno facendo declinare il modello - comunque molto impegnativo - della donna dedita esclusivamente alla cura della famiglia, portandola ad assumere differenti ruoli sociali. Il rilievo assunto dal lavoro per il mercato anche nella vita delle donne si accompagna al permanere di difficoltà consistenti nel conciliare ruoli esterni ed interni alla famiglia. Il modello della "doppia presenza", con tutti gli oneri che esso comporta per le donne, risulta essere tuttora assai esplicitivo.

La rilevante dinamica della partecipazione e dell'occupazione femminile si collega alle caratteristiche evolutive della struttura produttiva, in particolare al peso crescente del terziario. In effetti l'occupazione terziaria ha evidenziato una continua spinta all'allargamento: ha superato 1,1 ml. di unità (quasi il 56% del totale dell'occupazione; era pari a 930.000 unità nel 1994). E nel terziario le donne rappresentano quasi la metà dell'occupazione.

All'interno del settore secondario, si nota innanzitutto il momento espansivo attraversato dal settore delle costruzioni: rispetto al 1994 l'occupazione è aumentata di quasi il 20% (da 130.000 addetti ai 153.000 attuali). L'apporto degli extracomunitari è fondamentale per un settore che, per definizione, non può essere delocalizzato.

In Veneto comunque, rimane ancora significativo anche il livello di occupazione manifatturiera. Esso ha toccato il massimo nel 1998-1999 (676.000 occupati) e solo nell'ultimo triennio ha iniziato ad evidenziare flessioni di qualche importanza (nella media 2002 si è a 646.000 occupati). Val la pena ricordare che la quota di occupazione industriale in Veneto supera quella italiana di quasi nove punti (40,2% contro 31,8%). All'interno del manifatturiero, il declino occupazionale del sistema moda (comparto nel quale lo stesso

numero di imprese è sensibilmente diminuito con un calo superiore al 10% negli ultimi cinque anni) è stato compensato dalla crescita del settore meccanico, crescita collegata al nuovo ruolo del Veneto nella divisione internazionale del lavoro (più esportatore di macchine e beni intermedi sui nuovi mercati che di prodotti finiti sui tradizionali mercati dei Paesi ricchi).

Comunque le statistiche occupazionali tendono nel complesso a smentire i timori diffusi che la delocalizzazione (soprattutto verso i Paesi dell'Est) comporti in regione perdite occupazionali non compensabili. La delocalizzazione risulta non di rado la condizione stessa che consente il mantenimento dei livelli occupazionali locali mediante uno slittamento verso l'alto delle produzioni e dei servizi trattenuti nell'area e nell'impresa originarie. E' evidente peraltro che è iniziato un processo di de-industrializzazione e di slittamento verso un assetto terziario più consono con il livello di sviluppo complessivo raggiunto dal Veneto. Si tratta di un processo che peraltro, per le fasce sociali coinvolte, può non essere indolore e che pertanto ha bisogno di strumenti di accompagnamento sia attivi (per valorizzare l'occupabilità) che passivi (per ripartire socialmente il rischio altrimenti sopportato solo dai lavoratori esposti alla concorrenza internazionale).

1.1.4 La componente extracomunitaria

Nel mercato del lavoro veneto si osserva da una parte una domanda di lavoro elevata ma frammentata, accentuatamente rivolta a figure operaie, dall'altra un'offerta in cui la componente 'libera' è sempre più spesso istruita (due terzi dei nuovi entranti nel mercato del lavoro hanno come minimo un diploma di scuola secondaria superiore), con aspettative di carriera e di reddito, sostenuta da reti familiari in grado di sopportare periodi di attesa anche relativamente lunghi in attesa di una collocazione adeguata.

Anche questo spiega – accanto all'indubbia capacità attrattiva esercitata da un'area particolarmente ricca di opportunità e di varietà di impieghi - il sempre più strutturale ricorso a manodopera di origine extracomunitaria, disponibile ad accettare le condizioni offerte e dotata ovviamente di minori aspettative - e necessitata a soddisfare bisogni ben più elementari - rispetto a quella autoctona.

Le assunzioni di extracomunitari rappresentano ormai circa il 18% di tutte quelle effettuate in regione. Lo stock di occupati extracomunitari regolarmente attivi sul mercato del lavoro veneto può essere stimato superiore, di poco, alle 100.000 unità (inclusi stagionali). A seguito delle 60.000 domande di regolarizzazione presentate a fine 2002 (circa 35.000 per lavoro nelle imprese e 25.000 per lavoro nelle famiglie, come colf o badanti) e attualmente in corso di conclusione, tale contingente subirà un nuovo formidabile incremento.

Che il sistema produttivo veneto "richieda" sempre più manodopera extracomunitaria è dunque un dato ampiamente assodato, come pure che, per gli immigrati, venire in Italia è spesso una necessità per sfuggire a situazioni di grave penuria e deprivazione. Per questo il problema della fissazione delle quote di ingresso dovrebbe rappresentare il modo consapevole per tener conto delle due diverse necessità, senza prescindere dall'effettiva capacità di accoglienza espressa dalla società e dal territorio.

1.1.5 Flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e crescita della mobilità

Il crescere dell'occupazione a termine è un fenomeno ormai ampiamente documentato³, dai caratteri in parte nuovi e collegati anche ai nuovi strumenti giuridici per l'ingresso

³ A. Accornero, B. Anastasia, M. Gambuzza, E. Gualmini, M. Rasera, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, F. Angeli, Milano, 2000.

nell'occupazione (lavoro interinale *in primis*). Ancora all'inizio degli anni '90 ci si trovava di fronte ad un quadro piuttosto tradizionale, dove le condizioni economiche locali spiegavano in larga misura la diversa incidenza del lavoro temporaneo: erano infatti i territori a marcata presenza di attività agricole, agroindustriali e turistiche, a mostrare un elevato ricorso ai contratti a termine. Nel corso del decennio si è progressivamente allentato il legame di tipo tradizionale tra lavoro a termine e stagionalità "classica"; i contratti a tempo determinato hanno acquisito significati diversi (espressione di una nuova "stagionalità" nelle produzioni industriali, sempre più organizzate secondo schemi di *just in time*, periodi lunghi di prova, ecc.) e sono divenuti la forma prevalente di regolazione dei rapporti di lavoro in ingresso ben al di là di quanto le modifiche della normativa potessero lasciar supporre e grazie anche ad un diverso atteggiamento della contrattazione sindacale territoriale.

E' vero che ad una semplice considerazione degli stock le dimensioni della flessibilità contrattuale non risultano eclatanti: ufficialmente, secondo i dati Rtfi, nel 2002 l'incidenza dell'occupazione temporanea (tra i dipendenti) è pari al 7,4% (Italia 9,9%); in valori assoluti i lavoratori veneti temporanei sono poco più di 100.000 (dato medio delle quattro rilevazioni fatte nell'anno). Secondo stime realizzate a Veneto Lavoro questo stock in realtà è più consistente e può essere stimato attorno al 13%, quindi in linea con la media europea. Inoltre occorre prestare particolare attenzione alle dinamiche di flusso, perché le nuove tendenze scavano lentamente ma continuamente e la semplice osservazione degli stock può indurre a sottovalutare le novità: secondo i dati disponibili, per i nuovi flussi si osserva che i contratti di formazione e lavoro pesano per circa il 4%, quelli di apprendistato (a seguito degli ampliamenti del bacino di utenza reclutabile e del significato loro assegnato nel nuovo sistema formativo) sono cresciuti fino al 15-16%, i contratti a tempo determinato in senso stretto si aggirano sul 50% di tutti quelli stipulati (incluso il lavoro interinale), mentre i classici contratti a tempo indeterminato sono ridotti attorno al 30% del totale.

1.1.6 Il lavoro autonomo e lo sviluppo dell'imprenditorialità

Com'è noto, l'incidenza del lavoro indipendente - che in Veneto nel 2002 annovera 574.000 addetti - è già nel Veneto straordinariamente elevata: poco meno del 29% del totale degli occupati. In nessuno dei grandi Paesi industrializzati essa supera il 20% e nella media europea si aggira sul 15%.

Occorre comunque riconoscere il rilievo non tanto della crescita e del diffondersi del lavoro indipendente come figura giuridica ben individuata, quanto il diffondersi di richieste di atteggiamenti di tipo imprenditoriale rivolte anche ai lavoratori classificabili giuridicamente come dipendenti.

In sintesi possiamo dire che il mercato del lavoro del Veneto sta già, a partire dalla propria auto-organizzazione, percorrendo tutte le strade possibili della flessibilità nel rapporto di lavoro. Questa tendenza è di certo un'opportunità se continua ad essere accoppiata ad una situazione economica complessivamente orientata allo sviluppo e se viene raccolta l'esigenza non di distruggere le reti di protezione, ma di rafforzarle, rendendone più trasparente il funzionamento e garantendone a tutti i lavoratori - dipendenti ed autonomi, della piccola come della grande impresa - la possibilità di fruizione.

Il sistema delle tutele (molto meno quello degli incentivi) è stato concepito in una fase dove la disoccupazione era un evento possibile, ma tutto sommato raro, e dove le modalità delle prestazioni lavorative erano abbastanza univoche. Che le cose siano cambiate è sotto gli occhi di tutti, i disagi e le opportunità sono diverse; per il futuro perciò serve sicuramente un adeguamento degli strumenti alla nuova realtà del mondo del lavoro, tale da offrire garanzie di carattere più generale anche (se non soprattutto) a coloro che maggiormente sono soggetti a

modalità d'impiego "flessibili" e a tutti coloro che, per diverse ragioni, sperimentano situazioni durature o temporanee di difficile occupabilità.

1.2 L'EVOLUZIONE DELLE PROFESSIONI NELL'ULTIMO DECENNIO E LA DOMANDA DI FIGURE PROFESSIONALI ESPRESSA DALLE IMPRESE PER IL 2003

In un contesto di piena occupazione, il problema più grave del mercato del lavoro veneto è il *mismatch* che si verifica nell'incontro fra professioni offerte e professioni domandate. Si tratta di un fenomeno presente in tutti i paesi ad economia avanzata, che nel Veneto assume connotazioni di particolare rilevanza a causa della velocità con cui si è modificata contemporaneamente da un lato la struttura del sistema economico, dall'altro il livello di istruzione e la struttura formativa dell'offerta.

I profondi cambiamenti in atto nell'economia mondiale hanno determinato uno sconvolgimento del sistema tradizionale delle professioni. Le motivazioni di questo fenomeno sono molteplici: il passaggio dall'economia di scala all'economia della flessibilità, la mondializzazione dei mercati, la terziarizzazione, l'evoluzione tecnologica.

Declinano inesorabilmente le professioni specifiche legate al "saper fare" e emergono nuove professioni, caratterizzate da compiti di controllo, di "problem solving". Per effetto dell'innovazione tecnologica nascono nuovi tipi di figure che non mettono più mano sulle macchine, ma si occupano di mantenimento e sviluppo del sistema. Inoltre, con l'espansione del terziario sempre più spesso il prodotto è rappresentato da un servizio immateriale, ad alto contenuto intellettuale. Sia all'interno che all'esterno delle aziende si consolidano nuove funzioni di marketing, logistica, innovazione, differenziandosi e separandosi da quelli di trasformazione, con le quali una volta costituivano un tutt'uno.

Contemporaneamente continua ad essere elevata la domanda di professioni con bassa qualifica, soprattutto nel settore dei servizi alle persone (per l'aumento della popolazione anziana, la crescente domanda sostitutiva di lavoro domestico femminile, il più elevato livello di benessere e sicurezza sociale) e alle imprese (per domanda di 'servizi ai servizi'), che molto spesso vengono rifiutate dall'offerta locale.

La struttura professionale del Veneto è tradizionalmente caratterizzata da un peso di lavoratori manuali superiore a quello del resto del paese. Questo carattere dipende dalla maggior importanza che ha nel Veneto il settore industriale, dove sono prevalentemente concentrate le figure operaie, e dalla struttura imprenditoriale basata su unità di piccole dimensioni.

Nel 2002 i *blue collars* rappresentavano mediamente il 41,3% di tutti gli occupati, contro il 38% della media nazionale. Si tratta, tuttavia, di una forza di lavoro più qualificata che altrove: gli operai specializzati rappresentano da soli quasi un quarto di tutti i lavoratori, contro il 20% nazionale, mentre il personale non qualificato è pari solo al 6,5%, contro il 9,1% dell'Italia in complesso.

Questo sovradimensionamento delle professioni manuali avviene soprattutto a scapito delle professioni tecniche e di quelle intellettuali ad elevata specializzazione, che nel Veneto rappresentano appena il 26,9% degli occupati, contro il 32,1% della media nazionale.

Malgrado la forte presenza turistica, anche le professioni di vendita (nelle quali sono comprese gran parte di quelle del settore ricettivo-alberghiero) pesano meno che altrove (15,9%, contro 16,9%).

Tab. 1 - Occupati secondo il gruppo professionale - Veneto e Italia - media 2002

	VENETO		ITALIA	
	v.a. (*1000)	%	v.a. (*1000)	%
dirigenti	79	4,0	726	3,3
professioni intellettuali	119	6,0	1.761	8,1
tecnici	415	20,9	4.676	21,4
professioni amm.ve esecutive	226	11,4	2.446	11,2
professioni vendita	316	15,9	3.699	16,9
operai specializzati	485	24,4	4.485	20,5
conduttori macchine	206	10,4	1.990	9,1
personale non qualificato	129	6,5	1.829	8,4
forze armate	9	0,5	217	1,0
	1986	100,0	21.829	100,0

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su microdati ISTAT, RTFL.

Tuttavia, per effetto dei cambiamenti in atto nel sistema economico e del concomitante rapido innalzamento del livello di istruzione e qualificazione dell'offerta, anche nel Veneto sono avvenuti, come in tutto il mondo, profondi cambiamenti nella composizione strutturale delle professioni.

Nell'ultimo decennio la crescita è stata direttamente proporzionale al livello di qualificazione e specializzazione.

In testa a tutte le figure si collocano i dirigenti e gli imprenditori, che hanno avuto un incremento del 47,6% dal 1993 ad oggi, seguiti dalle professioni intellettuali (26,7%) e dai tecnici (29,7%). Per questi ultimi due gruppi i tassi di crescita nell'ambito del lavoro alle dipendenze sono ancora più elevati, salendo rispettivamente al 30,2% e 31,8%.

Fra le professioni *white collars* quelle che crescono di meno sono le professioni amministrative esecutive (impiegati di ufficio, addetti al servizio dei clienti), che aumentano solo del 10,6%, con espansione significativa, sia in valore assoluto che in percentuale, solo per gli addetti alle dipendenze nel settore del commercio e turismo.

Nel grande gruppo delle professioni di vendita tutta la crescita è dovuta al lavoro dipendente (+24,6%), per effetto dei processi di ristrutturazione in atto nel settore commerciale, che comportano un aumento della dimensione media delle imprese; le professioni di vendita indipendenti calano invece del 7,6%.

Passando al sottoinsieme dei *blue collars*, il fenomeno che colpisce di più è il calo degli operai specializzati, massimo per gli addetti alle dipendenze, con una variazione di 51.000 operai solo nel settore industriale. Anche nei servizi, malgrado l'elevato tasso di crescita di tutto il settore, questa figura professionale è in calo.

Aumentano invece (+11%) gli operai non specializzati (conduttori di macchine, addetti alle catene di montaggio) ed è stazionario il personale non qualificato alle dipendenze.

La situazione si inverte nel settore pubblico allargato (pubblica amministrazione, scuola, sanità), dove sono le figure professionali più specializzate quelle che perdono peso (in particolare i dirigenti e le professioni intellettuali),

Nel settore agricolo, invece il calo del lavoro dipendente è generalizzato, con la sola eccezione delle figure non manuali più specializzate (dirigenti, professionisti intellettuali, tecnici).

Tab. 2 - Occupati nel 2002 secondo il gruppo professionale e variazione fra il 1993 e il 2002 per posizione e settore

Grande gruppo professionale	occupati 2002 v.a.	% totale	variazione % 1993-2002 (valori medi annui)						
			posizione		professioni alle dipendenze per settore di attività				
			indipendenti	dipendenti	agricoltura	industria	commercio e turismo	servizi privati	PA, servizi pubblici
Dirigenti e imprenditori	79.973	47,6	52,3	39,0	235,3	29,9	100,6	71,8	-24,1
professioni intellettuali	119.675	26,7	20,4	30,2	0,0	91,6	220,5	110,1	7,9
tecnici	415.076	29,7	23,0	31,8	16,1	36,3	45,6	41,0	21,4
Professioni amm.ve esecutive	226.308	10,6	28,0	9,9	-27,2	16,6	20,8	0,2	10,9
professioni vendita	316.010	8,5	-7,6	24,6	33,0	53,9	20,1	40,2	20,8
operai specializzati	485.106	-13,0	-8,5	-15,5	-29,8	-16,6	-2,8	-13,0	40,0
conduttori macchine	206.455	10,7	7,6	11,3	-38,4	10,0	2,0	24,2	21,3
personale non qualificato	129.224	0,8	22,5	-3,3	-14,7	-15,3	-9,0	36,2	-26,3
Forze armate	9.016	-9,5		-9,5	0,0	0,0	0,0		-9,5
	1.986.843	7,6	4,1	9,1	-21,7	0,8	20,0	25,8	10,5

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su microdati ISTAT, RTFL.

Fin qui le tendenze recenti. Quello che interessa di più, per individuare un insieme di misure e strumenti atti a facilitare l'incontro tra domanda e offerta, è *lo scenario che si prospetta per i prossimi anni*.

Le uniche indagini quantitative che forniscono elementi di valutazione in tal senso sono quelle svolte annualmente da Unioncamere attraverso il sistema informativo Excelsior, che si riferiscono alla domanda di lavoro dipendente espressa dall'intero settore privato dell'economia, e rilevano la richiesta di figure professionali previste nell'arco del prossimo anno.

Il progressivo innalzamento del livello di qualificazione delle forze di lavoro verificatosi nell'ultimo decennio, e l'innalzamento progressivo del livello di istruzione in atto, non sembra trovare corrispondenza nella domanda di figure professionali dichiarata dagli imprenditori del Veneto per il 2003.

Le più richieste, in termini quantitativi, continuano ad essere le professioni operaie specializzate, che nel Veneto rappresentano il 26% delle previsioni di assunzione, contro il 25% nazionale e il 18,7% ad esempio della Lombardia. Anche per gli operai non specializzati (conduttori di macchinari) la quota prevista nel Veneto è superiore a quella delle altre regioni, comprese quelle del Nordest in complesso, che per il resto ha una struttura della domanda molto simile a quella del Veneto. La nostra regione continua invece a differenziarsi in senso positivo per quanto riguarda le professioni con più basso livello di qualifica (11,2%, contro il 13,3% nazionale).

Per altro verso, la quota di professioni intellettuali è nettamente inferiore a quella media nazionale (2,5% contro 4%) e pari a meno della metà di quella richiesta in Lombardia (5,7%9). Per le professioni tecniche lo scarto rispetto all'Italia si riduce (11,5% contro 12,1%), ma la quota è di ben 5 punti inferiore a quella della Lombardia.

Il gruppo con maggior tensione nel breve termine rispetto alla situazione attuale risulterebbe essere quello delle professioni di vendita, che, in termini quantitativi, vengono subito dopo quelle degli operai specializzati, con un incidenza pari al 23,3% sulla domanda totale (contro

il 12,8% degli attuali occupati appartenenti a questo gruppo sull'occupazione alle dipendenze in complesso e il 15,9% sull'occupazione totale).

Quest'anno per la prima volta il sistema informativo Excelsior rileva anche le preferenze degli imprenditori rispetto al genere. Malgrado la crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro, la domanda è ancora fortemente segregata fra uomini e donne.

Le professioni di vendita e relative ai servizi per le famiglie continuano ad essere, come lo sono state negli ultimi 20 anni, il volano dell'occupazione femminile. Oltre il 38% della richiesta di nuove assunzioni preferenzialmente femminili è concentrata in questo gruppo (contro il 7,2% di quella maschile), mentre il 44% di quella rivolta preferibilmente a uomini è concentrata nel gruppo degli operai specializzati (contro il 13,9% di quella femminile). Le donne sono anche più richieste per professioni esecutive relative all'amministrazione (13,2% contro il 6,8% maschile) e per professioni tecniche (11,1% contro il 7,1% maschile). Il sorpasso femminile nelle professioni tecniche è l'unico fenomeno positivo, ai fini del superamento della segregazione di genere ed è da mettere in relazione con la forte crescita di donne diplomate negli anni recenti, e con l'elevata richiesta di professioni intermedie nel terziario, per i quali sono richieste attitudini attribuite tradizionalmente alle donne.

Ai livelli più elevati della piramide professionale continua, però, il tradizionale *gender gap*. Praticamente la richiesta di donne per professioni a livello dirigenziale è nulla e quella per professioni intellettuali è pari a un terzo della domanda rivolta a uomini.

Non stupisce che la tensione sul mercato del lavoro sia molto più forte per le figure maschili che per quelle femminili. La percentuale di figure per le quali gli imprenditori dichiarano difficoltà di reperimento è in continua ascesa negli ultimi anni, con il Veneto in primissima posizione. Per gli uomini la percentuale è arrivata al 62,9%. Per le donne è venti punti inferiore: 40,9%. Peraltro è elevata quasi quanto quella degli uomini (oltre un terzo della domanda) la quota di assunzioni per le quali gli imprenditori dichiarano che sarebbero disposti ad assumere lavoratori extracomunitari, per far fronte alle carenze di offerta locale.

Tab. 3 – Assunzioni previste per il 2003 secondo il genere preferenziale e alcune caratteristiche

	<i>totale</i>	<i>femmine</i>	<i>maschi</i>
Numero assunzioni con preferenza di genere	72.199	15.280	32.160
% di difficile reperimento	51,2	40,9	62,9
- di cui: per forte concorrenza tra imprese	25,8	22,7	33,2
- di cui: per mancanza necessaria qualific.	16	10,6	20,3
% in sostituzione di analoga figura	38	44,2	33,1
% con esperienza specifica o di settore	48,9	47,6	54,6
% a tempo indeterminato	58,5	57,4	60,3
% a part-time	10,7	24,1	1,8
% extracomunitari (n. max)	36	31,4	35,8

fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior 2003

Anche sotto il profilo del titolo di studio richiesto il livello qualitativo della domanda è di basso profilo. Per il 46,6% delle figure che si prevede di assumere nel 2003, ci si continua ad accontentare della licenza rilasciata dalla scuola dell'obbligo (questa quota sale al 55,5% per le figure con profilo preferenziale maschile). Un carattere specifico del Veneto è l'elevata domanda di titoli di istruzione professionale (23,8% fra istruzione professionale e formazione professionale), che consentono di entrare giovanissimi nel mondo del lavoro, con una qualifica che dà immediato accesso a una professione. Sono soprattutto le piccolissime imprese che assumono figure con questo livello di istruzione.

Invece, malgrado i rapidissimi e consistenti progressi dal lato dell'offerta, la domanda di diplomati e laureati continua ad essere molto contenuta, al disotto di quella espressa nella maggior parte delle altre regioni. Per il 2003 sono richiesti da parte del settore privato solo 3.300 laureati (4,5%) e 18.000 diplomati (25%) dipendenti.

Sembra che gli imprenditori manifestino una certa sfiducia nella preparazione acquisita tramite il sistema scolastico. Invece danno molto importanza alla precedente esperienza: il 68% dei nuovi assunti devono avere esperienza; un'esperienza specifica e/o nello stesso settore è richiesta per il 48,9% delle nuove assunzioni (tabella 3). Per i maschi la quota sale al 54,6%. Ciò determina una forte concorrenza fra imprese - soprattutto se di piccole dimensioni nel contendersi le figure più preparate.

Nelle imprese maggiori, invece, la formazione specifica avviene soprattutto attraverso corsi aziendali (tabella n. 4). Il 53,7% delle imprese con oltre 250 addetti prevede corsi di formazione interna per i nuovi assunti. La quota scende al 41,7% per le imprese con 50-250 addetti, al 22,4% per le imprese con 10-50 addetti e al 15,8% per le imprese con meno di 10 addetti. Corsi di formazione esterna sono richiesti per l'11,6% delle nuove assunzioni, anche in questo caso con preferenza da parte delle grandi imprese.

Tab. 4 – Domanda di lavoro (di durata superiore a 3 mesi) espressa dalle imprese per il 2003, secondo la dimensione dell'impresa e la formazione richiesta

	Numero di dipendenti				
	1 - 9	10 - 49	50 - 249	>= 250	TOTALE
Formazione non richiesta	62,4	57,2	40,0	25,1	48,0
Formazione con corsi interni	15,8	22,4	41,7	53,7	31,2
Formazione con corsi esterni	9,3	8,0	7,8	19,6	11,6
Affiancamento a personale interno	12,4	12,4	10,6	1,7	9,3
TOTALE %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	26.995	15.531	10.406	19.556	72.488

fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior 2003

1.3 I PRINCIPALI FLUSSI DELL'OFFERTA SCOLASTICA E FORMATIVA

1.3.1 Quadro generale dell'offerta scolastica

Un quadro generale dei principali flussi scolastici e del “pianeta scuola” veneto, che costituisce la base del capitale umano regionale, è delineato nei dati raccolti annualmente dall'Ufficio Scolastico Regionale e di cui vengono riportate alcune tabelle essenziali. Dai dati emerge un contesto con segnali di ripresa sul piano degli alunni, dopo il calo demografico degli anni novanta e una crescente presenza di alunni di provenienza extracomunitaria.

Tab. 5 - Istituzioni scolastiche nel Veneto (anno scolastico 2003/2004)

PROVINCIA	MATERNE ED ELEMENTARI	SECONDARIE DI PRIMO GRADO	ISTITUTI COMPRENSIVI	SECONDARIE DI SECONDO GRADO	TOTALE
BELLUNO	6	5	21	17	49
PADOVA	24	14	54	43	135
ROVIGO	12	5	13	15	45
TREVISO	31	21	32	40	124
VENEZIA	30	19	35	42	126
VERONA	31	14	45	32	122
VICENZA	23	11	65	42	141
TOTALE	157	89	265	231	742

Tab. 6 – N. Classi nelle scuole del Veneto (anno scolastico 2003/2004)

PROVINCIA	MATERNA	ELEMENTARE	MEDIA	SUPERIORE	TOTALE
BELLUNO	130	568	284	390	1.372
PADOVA	218	2.056	1.080	1.445	4.799
ROVIGO	96	548	322	521	1.487
TREVISO	235	2.107	1.026	1.475	4.843
VENEZIA	386	1.681	925	1.273	4.265
VERONA	324	2.034	998	1.233	4.589
VICENZA	345	2.159	1.112	1.515	5.131
totale	1.734	11.153	5.747	7.852	26.486

Tab. 7 – N. alunni nelle scuole del Veneto (anno scolastico 2003/2004)

PROVINCIA	MATERNA	ELEMENTARE	MEDIA	SUPERIORE	TOTALE
BELLUNO	2.764	8.502	5.379	7.629	24.274
PADOVA	5.384	36.033	23.516	31.102	96.035
ROVIGO	2.153	8.615	6.177	10.126	27.071
TREVISO	5.704	36.440	22.380	30.450	94.974
VENEZIA	9.503	31.682	19.853	27.484	88.522
VERONA	7.714	37.278	21.802	27.055	93.849
VICENZA	8.431	39.390	24.078	33.188	105.087
totale	41.653	197.940	123.185	167.034	529.812

Tab. 8 - Alunni in situazione di handicap (anno scolastico 2003/2004)

PROVINCIA	Numero alunni portatori di handicap	Numero posti assegnati
BELLUNO	429	201
PADOVA	1.549	733
ROVIGO	520	224
TREVISO	1.706	733
VENEZIA	1.647	760
VERONA	2.026	743
VICENZA	2.039	857
TOTALE	9.916	4.251

Tab. 9 – Alunni stranieri extracomunitari frequentanti le scuole del Veneto di ogni ordine e grado (anno scolastico 2003/2004- primi 30 paesi)

N.	STATO	Scuola Materna	Scuola Elementare	Scuola Media	Scuola Superiore	TOTALE	Percentuale (sul tot. alunni stranieri)
1	MAROCCO	1235	2179	1209	437	5060	17,81%
2	ALBANIA	751	1814	896	479	3940	13,86%
3	JUGOSLAVIA	493	1497	732	256	2978	10,48%
4	ROMANIA	394	1082	626	295	2397	8,43%
5	CINA	227	682	591	227	1727	6,08%
6	MACEDONIA	127	677	356	97	1257	4,42%
7	GHANA	287	452	273	112	1124	3,96%
8	BOSNIA-ERZEGOVINA	150	389	236	158	933	3,28%

9	CROAZIA	113	300	218	186	817	2,87%
10	INDIA	181	339	198	30	748	2,63%
11	NIGERIA	203	169	78	43	493	1,73%
12	BRASILE	37	180	134	93	444	1,56%
13	BANGLADESH	111	188	118	25	442	1,56%
14	TUNISIA	161	175	40	22	398	1,40%
15	MOLDAVIA	27	157	90	70	344	1,21%
16	SENEGAL	110	135	51	21	317	1,12%
17	SRI LANKA	73	123	89	26	311	1,09%
18	COLOMBIA	33	118	90	53	294	1,03%
19	FILIPPINE	69	99	76	43	287	1,01%
20	REP DOMINICANA	13	68	100	37	218	0,77%
21	RUSSIA	40	84	51	42	217	0,76%
22	USA	107	57	26	17	207	0,73%
23	POLONIA	39	82	44	38	203	0,71%
24	ARGENTINA	60	94	54	29	187	0,66%
25	UCRAINA	23	69	36	31	159	0,56%
26	PERU'	17	43	44	49	153	0,54%
27	BURKINA	42	56	34	9	141	0,50%
28	GERMANIA	31	41	29	36	137	0,48%
29	ECUADOR	21	47	35	33	136	0,48%
30	ANGOLA	3	14	6	5	116	0,41%
31	ALTRI PAESI	428	913	460	413	2233	7,86%
	TOTALI	5606	12323	7020	3412	28418	100,00%

Tab. 10 – Personale docente (anno scolastico 2003/2004 - esclusi i posti di sostegno)

PROVINCIA	MATERNA	SCUOLA ELEMENTARE	SCUOLA MEDIA	SECONDARIA DI II GRADO	TOTALE
BELLUNO	260	854	532	755	2.401
PADOVA	428	3.308	2.167	2.725	8.628
ROVIGO	193	823	570	958	2.544
TREVISO	472	3.436	2.077	2.922	8.907
VENEZIA	768	2.962	1.828	2.545	8.103
VERONA	646	3.356	1.935	2.447	8.384
VICENZA	682	3.537	2.139	3.067	9.425
TOTALE	3.449	18.276	11.248	15.419	48.392

1.3.2 L'offerta di formazione professionale istituzionale

L'offerta formativa definibile come istituzionale comprende l'insieme delle azioni riconosciute dalla Regione Veneto e finanziate con fondi pubblici (di fonte regionale o comunitaria). Semplificando molto, queste azioni hanno come destinatari prevalentemente popolazione in età giovanile (formazione iniziale), ma interessano anche platea crescente di popolazione adulta, soprattutto a livello aziendale (formazione continua). Le tipologie di intervento formativo possono essere raggruppate nelle seguenti categorie:

- formazione iniziale dei giovani, che comprende la formazione di primo livello (per l'obbligo formativo e la qualifica), di secondo livello (post-diploma) e di terzo livello (formazione superiore e post-laurea),
- formazione dei soggetti a rischio di esclusione sociale
- formazione di adulti disoccupati,
- formazione di adulti occupati.

Un riepilogo dei dati quantitativi relativi a queste azioni si trova nel capitolo 2.

1.4 L'EVOLUZIONE NORMATIVA NEL CAMPO DELLE POLITICHE DEL LAVORO

1.4.1 Il processo di riforma del mercato del lavoro

Il contesto in cui si colloca la riforma del mercato del lavoro è caratterizzato dalla forte accelerazione impressa nell'ultimo quinquennio, soprattutto sotto la spinta dell'Unione Europea, al processo di ammodernamento sia sotto il profilo istituzionale, sia sotto quello più squisitamente regolatorio e gestionale. In questo arco temporale si registrano numerosi e significativi provvedimenti secondo linee strategiche abbastanza definite: lo spostamento del baricentro delle politiche e dei servizi verso le Regioni e le autonomie locali, l'introduzione di ulteriori flessibilità, la spinta alla modernizzazione delle regole e dell'organizzazione dei servizi. Dopo un avvio piuttosto timido e molto condizionato da freni ideologici, che pur tuttavia produceva le prime importanti riforme con la legge n. 196/97 (pacchetto Treu) e del D. Lgs. 497/98 (riforma Bassanini), con la presentazione del Libro Bianco da parte del governo in carica, si assiste ad una più decisa azione verso una riforma organica del mercato del lavoro. Sulla base di una analisi delle distorsioni e delle disfunzioni del nostro mercato del lavoro viene elaborata una strategia ispirata alle linee guida fissate in sede comunitaria e ad una revisione delle tecniche di regolazione, puntando ad un sistema di leggi e contratti di tipo *soft laws* e su un nuovo *statuto dei lavori* capace di coniugare le esigenze di competitività e di flessibilità delle imprese con le istanze di tutela dei lavoratori. Sul piano delle politiche la via maestra è quella dell'occupabilità, ribadita dalla **Strategia Europea per l'occupazione**, sia nel senso di favorire le politiche attive di inclusione rispetto a quelle tradizionali di resistenza, sia nel processo di qualificazione dei servizi.

La Strategia Europea per l'occupazione pone infatti l'obiettivo prioritario *della piena occupazione e dei posti di lavoro migliori per tutti*.

L'approccio è rivolto a ridurre la disoccupazione e l'inattività.

Tre sono gli obiettivi chiave:

- Garantire la piena occupazione dei cittadini,
- Migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro
- Rafforzare la coesione e l'integrazione sociale.

Dieci sono gli orientamenti operativi:

- Misure attive e preventive per le persone disoccupate e inattive
- Creazione di posti di lavoro e imprenditorialità
- Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità e la mobilità nel mercato del lavoro
- Promuovere lo sviluppo del capitale umano e l'apprendimento lungo l'arco della vita
- Aumentare la disponibilità di manodopera e promuovere l'invecchiamento
- Parità tra uomo e donna
- Promuovere l'integrazione delle persone svantaggiate sul mercato del lavoro e combattere la discriminazione nei loro confronti

- Far sì che il lavoro paghi attraverso incentivi finanziari per aumentare l'attrattiva del lavoro
- Trasformare il lavoro nero in occupazione regolare
- Affrontare le disparità regionali in materia di disoccupazione

Le raccomandazioni fatte al nostro Paese sono le seguenti:

- Aumentare l'offerta di nuovi posti di lavoro
- Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità
- Favorire l'apprendimento lungo l'arco della vita
- Favorire la disponibilità di manodopera e l'invecchiamento attivo
- Sviluppare i servizi operativi all'occupazione.

Il processo di riforma italiano ha dovuto fare i conti tuttavia non solo con la sempre maggiore incidenza dell'ordinamento comunitario, ma anche col parallelo processo di federalismo introdotto dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 di revisione del Titolo V della Costituzione. Si poneva, pertanto, l'esigenza di adottare nuove tecniche di trasposizione della disciplina comunitaria nel sistema giuridico nazionale e di dare una impronta federale alle norme in cantiere, soprattutto nelle materie relative alla organizzazione e regolazione del mercato del lavoro, affidate alla competenza concorrente o esclusiva delle Regioni.

Sotto questo profilo ruoli e funzioni dei diversi attori sono ridefiniti secondo il principio di sussidiarietà, per cui al legislatore nazionale sono riservate residue competenze relative a:

- individuazione dei principi fondamentali e ruolo di coordinamento nella definizione degli standard nazionali;
- determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti in modo uniforme su tutto il territorio nazionale e che costituiscono il quadro di riferimento e di vincoli per la legislazione concorrente;
- programmazione delle politiche nazionali del lavoro e garanzia della loro coerenza rispetto agli obiettivi comunitari in materia di occupabilità, nonché in materia di pari opportunità, adattabilità, imprenditorialità;
- definizione e programmazione delle politiche di integrazione tra i sistemi e segnatamente tra la scuola, la formazione, il lavoro, la previdenza;
- coordinamento dei modelli di integrazione e monitoraggio dei servizi regionali;
- sviluppo e gestione, a fini di monitoraggio e a supporto delle decisioni, del sistema statistico e informatico, condiviso con le Regioni.

Vengono demandate, viceversa, alla competenza del legislatore regionale, le funzioni relative a:

- programmazione delle politiche regionali del lavoro, nel quadro di riferimento definito a livello nazionale;
- gestione e definizione degli incentivi al lavoro nel quadro dei principi fondamentali tracciati a livello nazionale;
- definizione e attuazione delle politiche attive del lavoro;
- definizione degli indirizzi operativi (stato di disoccupazione, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, perdita dello stato di disoccupazione, ecc.);
- garanzia di accesso al cittadino ed alle imprese ai servizi integrati degli operatori pubblici e privati, attraverso la definizione, la programmazione e la gestione del sistema integrato dei servizi a livello regionale, nel rispetto dei principi fondamentali e degli standard nazionali;
- supporto informativo per operatori ed utenti.

1.4.2 La riforma del collocamento e dei servizi per l'impiego

Le proposte del Libro Bianco hanno trovato in questi ultimi due anni concreta attuazione nella riforma organica del collocamento e dei servizi per l'impiego e nella definizione di una ampia tipologia di rapporti di lavoro più aderenti alle complesse esigenze organizzative del mondo del lavoro.

Sulla tematica del collocamento e dei servizi per l'impiego si assisteva da tempo ad un proliferare di interventi normativi, che pur producendo modifiche radicali nella disciplina precedente, non apparivano congrui a disegnarne organicamente una nuova, sia in termini di assetto istituzionale ed organizzativo, sia di impianto regolativo e procedimentale, sia di rapporto organico con le politiche del lavoro (attive e passive).

Il D.Lgs. n. 469/1997, intervenendo sul riassetto funzionale, organizzativo e strumentale dei servizi pubblici, in chiave di decentramento amministrativo, non aveva modificato le procedure del collocamento, ancora inteso come "funzione pubblica esclusiva" secondo la vecchia disciplina contenuta nella legge n. 29 aprile 1949, n. 264. I principi fondamentali che connotavano tale disciplina vanno rinvenuti nel regime di monopolio statale nell'esercizio della mediazione tra domanda e offerta di lavoro, nella natura obbligatoria del collocamento pubblico, nel principio dell'equa distribuzione delle occasioni di lavoro, nella definizione giuridica dello stato di disoccupazione equiparata a quella di iscritto nelle liste di collocamento.

Nel corso degli anni le numerosissime norme introdotte in materia di collocamento hanno avuto un carattere prevalentemente derogatorio (collocamenti speciali, liste speciali), senza modificare l'impianto concettuale su cui si basa la legge 264/49. Benché a partire dai primi anni '80 si sia avviata una progressiva liberalizzazione delle regole di accesso all'occupazione, l'impianto regolamentare e procedurale restava formalmente integro, pur perdendo progressivamente qualsiasi nesso di funzionalità rispetto agli obiettivi, riducendosi a mero formalismo ed inutile orpello.

Da qui l'avvertita esigenza di un processo di revisione e razionalizzazione in grado di adeguare i processi e le strutture organizzative alle nuove funzioni assegnate dal legislatore. L'operazione non è stata del tutto agevole, a causa del groviglio inestricabile che un susseguirsi di interventi normativi, soprattutto negli anni 90, ha prodotto.

Ad ogni buon conto, per rappresentare in modo sintetico, ma di più agevole comprensione, lo stato dell'arte, si può utilizzare una tipica schematizzazione che consente di suddividere la normativa in materia di collocamento in due grandi blocchi:

- norme di tipo organizzatorio della funzione e del servizio, concernenti la struttura degli uffici, gli organi collegiali, la distribuzione dei compiti e delle funzioni amministrative. Questa parte ha trovato finalmente un assetto sufficientemente organico grazie al D.Lgs. 469/97 ed alle leggi regionali di attuazione (per il Veneto la L.R. 31/1998), nonché da ultimo grazie ai correttivi introdotti dal Titolo II del decreto legislativo attuativo della legge delega n. 30/2003;
- norme che disciplinano le varie tipologie di servizio e le procedure amministrative del collocamento. Sotto questo profilo, dopo un primo intervento, significativo ma non risolutivo, attuato con il DPR 442/2000 e con il D.Lgs. 181/2000, si è finalmente giunti ad un impianto complessivamente soddisfacente grazie al D.Lgs. 297/2002, che ha sistematizzato i principi fondamentali del collocamento, demandando alle Regioni il compito di dettare una disciplina organica della materia.

Si tratta di norme inserite all'interno della disciplina di istituti diversi, che tuttavia prevedono un collegamento con le liste di collocamento, lo status di disoccupato, l'avviamento al lavoro

(es. apprendistato, contratto di formazione e lavoro, part-time, lavoro a domicilio, lavori socialmente utili, mobilità della manodopera, trattamenti di disoccupazione, previdenza ed assistenza sociale, ecc). Al riguardo persiste ancora una giungla inestricabile di provvedimenti, per i quali, in attesa di una abrogazione o revisione esplicita, occorre ancora adottare la tecnica della armonizzazione con i nuovi dettati normativi della disciplina generale del collocamento

L'intervento normativo, peraltro in via di completamento con la prossima entrata in vigore delle norme che regolano i servizi privati e che istituiscono la Borsa del lavoro, comincia solo ora a produrre gli effetti sperati. La vecchia disciplina, infatti, ha prodotto per anni fenomeni gravemente distorsivi e imprigionato gli uffici di collocamento in una gestione formalistica e burocratica delle "liste", in una logica di mediazione formale e non di mediazione effettiva. In particolare il valore costitutivo dell'iscrizione nelle liste di collocamento ai fini del riconoscimento dello status di disoccupato ha determinato un gonfiamento pletorico delle liste di collocamento, con la presenza di una miriade di soggetti che tecnicamente non erano "disoccupati involontari".

Sotto il profilo dei contenuti la riforma risulta fortemente innovativa. Essa affronta, infatti:

- la revisione e la razionalizzazione delle procedure di collocamento, in funzione del miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e con la valorizzazione degli strumenti di informatizzazione;
- l'individuazione dei soggetti potenziali destinatari di misure di promozione all'inserimento nel mercato del lavoro;
- la definizione e la verifica dello stato di disoccupazione involontaria;
- la promozione di strategie preventive della disoccupazione giovanile e della disoccupazione di lunga durata.

Essa si prefigge di intervenire sui principali fattori di debolezza strutturale che caratterizzano il nostro sistema dei servizi all'impiego, e in particolare:

- Migliorare il sistema di diffusione delle informazioni sul mercato del lavoro, in particolare quelle sui posti di lavoro vacanti, sui fabbisogni di personale, sulle possibilità di formazione rivolte ai giovani e ai lavoratori e, infine, sulle caratteristiche dei lavoratori disoccupati.
- Realizzare, unitamente ad un processo di rimodulazione della protezione accordata al lavoratore occupato, un sistema di tutela del lavoratore sul mercato del lavoro, assicurando un sistema di servizi all'impiego che, integrando e lasciando competere al tempo stesso operatori pubblici e privati, garantisca l'occupabilità.
- Procedere alla massima semplificazione delle procedure di collocamento, potenziando le azioni di prevenzione secondo percorsi individuali concordati con i soggetti interessati. In tale ambito vengono individuate e sistematizzate le attività riconducibili ad una residua funzione pubblica da assicurare mediante idonei servizi pubblici e strutture accreditate.
- Promuovere sul libero mercato, in un regime di competizione e concorrenza tra i servizi pubblici e gli operatori privati autorizzati, le attività di servizio ai lavoratori e alle imprese nella mediazione tra domanda e offerta di lavoro.

In tale contesto saranno le Regioni, nell'esercizio della potestà legislativa concorrente e/o esclusiva, che il nuovo ordinamento costituzionale riconosce loro, a definire la disciplina sostanziale del nuovo sistema di collocamento e dei servizi all'impiego, fatti salvi alcuni principi fondamentali:

- Individuazione dei soggetti potenziali destinatari delle misure di promozione, sulla base di una definizione unitaria dello stato di disoccupazione e dei criteri di massima per l'accertamento, la durata e la perdita, allo scopo di consentire la gestione di un sistema di

ammortizzatori sociali e di incentivi all'occupazione coerentemente con il nuovo dettato costituzionale.

- Definizione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti l'attività di prevenzione della disoccupazione di lunga durata e le misure attive di promozione dell'occupazione.
- Conferma del principio dell'assunzione diretta generalizzata.
- Sostituzione del sistema delle liste di collocamento con un'anagrafe dei lavoratori.
- Estensione generalizzata a tutti i datori e per ogni categoria di lavoratori dell'obbligo di comunicazione agli organi del collocamento dell'assunzione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro e delle altre esperienze lavorative poste in essere.
- Valorizzazione di un sistema informativo lavoro gestito autonomamente dalle regioni ma secondo un modello di comunicazione, un formato di trasmissione ed un sistema di classificazione definito unitariamente d'intesa con lo Stato.
- Soppressione delle discipline specifiche di settore ad eccezione del collocamento dei disabili, della gente di mare e degli artisti e tecnici dello spettacolo, nonché delle liste di mobilità, caratterizzate da innegabili peculiarità che consigliano il mantenimento di un separato regime.
- Abrogazione di tutte le norme incompatibili con la nuova concezione del collocamento.

1.4.3 La riforma introdotta dalla Legge 14 febbraio 2003, n. 30

La delega per la riforma del mercato del lavoro approvata dal Parlamento con la L. 30/2003 trova la sua prima attuazione con il decreto legislativo n. 276/2003 che da un lato completa la disciplina dell'organizzazione del mercato del lavoro, dall'altro introduce significative dosi di flessibilità nel mercato del lavoro.

Sotto il primo profilo la nuova normativa favorisce, all'interno di un sistema unitario di autorizzazione ed accreditamento, la nascita di qualificati servizi privati in regime di cooperazione/competizione con i servizi pubblici. In particolare viene favorita l'attività di somministrazione e di intermediazione, da cui si attende un forte ritorno in termini di fluidità e trasparenza del mercato del lavoro. Inoltre si punta, mediante un sistema di accreditamento governato dalle Regioni a inserire nel sistema dei servizi una pluralità di soggetti, quali gli enti locali, le università, gli istituti scolastici, gli enti di formazione, le associazioni datoriali, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali, che per la loro natura, la loro missione e il carattere non profit delle attività paiono idonee a cooperare con il sistema pubblico per una maggiore e più qualificata fruibilità dei servizi da parte di lavoratori e imprese.

Si intende promuovere e favorire, anche con contributi finanziari, la nascita di reti di servizio puntando in particolare sulla Borsa nazionale del lavoro quale sistema aperto per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Inoltre si definisce un regime di tutele contro le discriminazioni e si introducono strumenti operativi, quali le Agenzie Sociali e le Cooperative sociali per favorire l'inserimento dei lavoratori svantaggiati.

Con riguardo al dibattito sulla flessibilità del mercato del lavoro, più volte sollecitata dagli organismi internazionali e dall'unione europea, il provvedimento introduce significative innovazioni, rimuovendo il divieto di intermediazione e consentendo la somministrazione di mere prestazioni di lavoro, facilitando il ricorso a forme di decentramento ed *outsourcing* di attività aziendali, disciplinando vecchie e nuove tipologie di contratti di lavoro a orario ridotto, modulato e flessibile, rivedendo in coerenza con la riforma scolastica e della formazione professionale la disciplina dei contratti di inserimento professionale dei giovani quali l'apprendistato ed il contratto di inserimento, introducendo una disciplina semplice e snella dei lavori occasionali ed accessori per favorirne l'emersione e la regolarità.

L'impatto di tali misure sul mercato del lavoro darà maggiore spinta al processo di revisione delle politiche del lavoro, ponendo al centro delle politiche attive l'orientamento e la formazione professionale e rimodulando in chiave non assistenziale i tradizionali ammortizzatori sociali, in un processo di trasformazione del vecchio *welfare* ormai insostenibile ed inefficace.

L'azione di ammodernamento del mercato del lavoro risulta ancora incompiuta sotto questi ultimi profili, ma è prevedibile che il processo si avvii sin dai prossimi mesi, anche se le riforme si presentano non semplici sia per le forti resistenze di larga parte della pubblica opinione che teme di perdere le attuali tutele sia per non trascurabili problemi di finanziamento.

E' innanzitutto necessaria l'adozione di una serie di provvedimenti regionali per attuare le funzioni demandate dal D.Lgs. 276/03 alle Regioni.

La regolamentazione dei profili normativi dell'apprendistato è rimessa alla Regione d'intesa con le Parti Sociali nel rispetto dei criteri e principi direttivi fissati dal comma 5 dell'art. 48 del succitato decreto.

La Regione si propone inoltre di definire una tempistica per l'avvio e la conclusione dei procedimenti di adozione degli opportuni provvedimenti.

In sede di approvazione del disegno di legge in materia di istruzione e formazione, professionale, orientamento e politiche del lavoro si provvederà ad adeguare il testo alle disposizioni di cui al D. Lgs. 276/03, riaffermando il ruolo delle Parti Sociali e della bilateralità.

La Regione infine intende assumere, d'intesa con le Parti Sociali, iniziative nei confronti del Governo centrale per sollecitare l'attuazione delle normative in materia di ammortizzatori sociali ed incentivi alle imprese in modo tale da poter contare, pur nell'ambito dei principi fondamentali fissati dalla legge statale, sulla assegnazione di plafond da poter adattare alla realtà regionale.

1.5 LA RIFORMA DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE

Con l'approvazione della Riforma Moratti (L. 53/2003) il sistema educativo italiano è stato ridisegnato con una articolazione secondo il "sistema dei licei" e il "sistema dell'istruzione e della formazione professionale" (art. 2 della L. 53/2003).

Quest'ultimo sistema è affidato dalla Costituzione alla legislazione esclusiva delle Regioni, salvo che per i "livelli essenziali delle prestazioni" che competono allo Stato. Tale sistema è articolato secondo numerosi "indirizzi professionalizzanti" di :

- Qualifica secondaria triennale
- Diploma secondario quadriennale
- Diploma superiore

Esso d'altra parte può essere organizzato secondo combinazioni diverse, ad esempio mediante aggiunte annuali dopo la qualifica secondaria triennale ai fini dell'acquisizione dei diplomi secondari e superiori.

In attesa della definizione operativa delle norme sopra ricordate, tramite i necessari decreti delegati previsti, è stato firmato il 19 giugno 2003 un *Accordo quadro tra il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità montane per la realizzazione nell'anno scolastico 2003-2004 di un'offerta formativa sperimentale di istruzione e formazione professionale nelle more dell'emanazione dei decreti legislativi di cui alla legge 28 marzo 2003, n. 53*. In tale accordo si prevede la

sperimentazione di percorsi triennali, che includano, “con equivalente valenza formativa, discipline ed attività attinenti sia alla formazione culturale generale sia alle aree professionali interessate”, e consentano “il conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale e corrispondente almeno al secondo livello europeo (decisione del Consiglio 85/368/CEE)”.

L'Accordo prevede, poi, che la Regione avvii lo studio e l'attuazione di iniziative rivolte:

- a) a “individuare modelli di innovazione didattica, metodologica ed organizzativa che coinvolgano l'istruzione e la formazione professionale, rispettando e valorizzando il ruolo delle istituzioni scolastiche autonome e quello delle strutture formative accreditate”;
- b) a “realizzare forme di interazione e/o di integrazione fra i soggetti operanti nei citati sistemi”;
- c) a “promuovere le capacità progettuali dei docenti della scuola e della formazione professionale, per motivare l'apprendimento dello studente attraverso il sapere ed il saper fare”;
- d) a impostare, “nel rispetto della disciplina contrattuale vigente, una progettazione di azioni di formazione congiunta dei docenti dell'istruzione e della formazione professionale per lo scambio di esperienze tra i sistemi, per l'acquisizione di competenze utili ai fini dell'orientamento dei giovani e delle loro famiglie”.

Giova precisare che a seguito del sopra citato accordo 19 giugno 2003, la Regione del Veneto ha già sottoscritto, in data 3 ottobre 2003, con il MIUR e il MLPS un apposito Protocollo d'intesa volto a dare attuazione alle previsioni dell'accordo.

Mancando, peraltro, un riferimento nazionale circa “i livelli essenziali delle prestazioni”, occorre che la Regione individui le competenze intermedie e finali di tali percorsi in relazione alle qualifiche specifiche che rispondono alle dinamiche economiche, sociali e personali del territorio. Una volta definiti gli standard previsti a livello nazionale, sarà possibile rivedere gli obiettivi previsti. Quanto ai Diplomi secondari professionali e alla Formazione professionale superiore occorrerà tener conto delle esperienze maturate nella Regione, della domanda di formazione presente sul territorio e degli orientamenti emergenti in sede nazionale e nel contesto di accordi tra Stato e Regioni.

Sul piano dell'attuazione dei vari percorsi formativi previsti, la Legge 53/2003 indica inoltre la possibilità di valorizzare, per i soggetti di più di quindici anni, metodi formativi basati sull'alternanza scuola-lavoro. Da questo punto di vista per rendere effettivamente operativa la disposizione, è necessario non solo individuare quali filiere e percorsi specifici possono essere oggetto di sperimentazione, bensì anche quali metodologie formative risultino valide ed efficaci.

Nell'*Accordo* è previsto anche che le Regioni partecipino a un percorso articolato di partenariato istituzionale, a livello nazionale, in raccordo con le altre Regioni, per la definizione degli *standard* formativi minimi, a partire da quelli relativi alle competenze di base, al fine di consentire il riconoscimento a livello nazionale dei crediti, delle certificazioni e dei titoli, compresi i crediti acquisiti in apprendistato, anche ai fini dei passaggi dai percorsi formativi ai percorsi scolastici e viceversa, nonché per la definizione delle procedure relative alla determinazione e all'integrazione delle risorse, al monitoraggio e alla valutazione.

Ai fini della valutazione, dell'orientamento e della certificazione dei crediti sopra ricordati dalla normativa vigente e dalle sperimentazioni avviate viene sollecitato l'utilizzo del *portfolio delle competenze individuali e dell'orientamento*. In questo ambito sembra opportuno distinguere tra la definizione di un portfolio che accompagni lo studente nel corso della sua esperienza scolastica e formativa con carattere di documento pubblico e l'utilizzo di una metodologia di valutazione ispirata al portfolio, che faccia riferimento soprattutto

all'azione formativa dei docenti, al dialogo con gli studenti e le loro famiglie, alla valutazione di risultati all'interno dei singoli insegnamenti. In tale contesto entrano in gioco le forme di attuazione dell'art. 2 della L. 30/2003 sul libretto formativo del cittadino, tenuto conto della necessità che vengano certificate anche le competenze raggiunte nei percorsi formativi del sistema di istruzione e formazione professionale e non esplicitamente ricordate nella L. 30/2003.

L'indicazione normativa circa le iniziative di orientamento, in particolare ai fini della possibilità di transitare sia orizzontalmente sia verticalmente tra i differenti percorsi, porta inevitabilmente alla necessità di sperimentare modalità di attuazione pratica di tali indicazioni che siano valide e feconde, tenendo conto anche della possibilità di promuovere opportuni "laboratori di sviluppo e recupero degli apprendimenti" (LARSA).

In generale, nella legge si prevede la definizione di un profilo educativo, culturale e professionale, che faccia da riferimento all'attività formativa nei differenti percorsi, e la personalizzazione dei piani di studio ai vari livelli istituzionali.

La ricaduta istituzionale dovuta alla costituzione di un unico sistema educativo e della possibilità di transitare non solo all'interno del sistema, ma anche fuori di esso verso il sistema dei Licei e l'esigenza di delineare un profilo educativo, culturale e professionale coerente per tutti i cittadini di cui parla la L. 53/2003, porta infine come conseguenza che tra i livelli essenziali di prestazione da parte delle strutture formative si tenga conto anche dell'educazione fisica e dell'insegnamento della religione cattolica per chi se ne avvale.

L'analisi - alla luce di questo nuovo quadro normativo - della situazione dell'insieme delle istituzioni e della attività di formazione professionale, in particolare di quelle finora attuate dalla Regione Veneto, mette in luce una loro debolezza quanto ad alcuni aspetti, che debbono essere necessariamente potenziati, anche mediante interventi normativi, perché si consolidi un sistema formativo che possa dialogare in maniera paritetica con quello dell'istruzione professionale, ormai di competenza esclusivamente regionale.

In particolare il sistema della formazione professionale dovrebbe prevedere:

- strutture formative di adeguata consistenza come numero di allievi e di docenti stabili, e quantità di ore formative erogate; attività di formazione dei direttori delle agenzie formative, che garantiscano la qualità della gestione di strutture sufficientemente complesse;
- un finanziamento delle attività formative interamente coperto da fondi propri della Regione, destinando nel tempo le risorse dei fondi strutturali europei soltanto alle azioni di supporto alle trasformazioni in corso. Il diritto-dovere alla formazione implica infatti che il servizio pubblico attivato offra le garanzie richieste da tali compiti.

1.6 LA PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA PER IL PERIODO 2004-2006

La programmazione degli interventi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo è diretta espressione delle riforme dei fondi strutturali attuata nel 1999. Essa viene a coniugare sinergicamente tra loro i settori della formazione, dell'istruzione e del lavoro, al fine di garantire, attraverso la messa in opera di innovativi modelli di azione, la piena occupazione collegata ad un generalizzato movimento socio-economico di sviluppo. Infatti la strategia nazionale elaborata in risposta alle problematiche del mercato del lavoro e del sistema produttivo è orientata al perseguimento di una crescita economica accompagnata dall'espansione dell'occupazione, coadiuvata dall'avvio di un processo di riforma e rinnovamento dei sistemi che governano l'istruzione, la formazione e il mercato del lavoro, articolato su interventi pluriennali. Mentre il raggiungimento di una sostenuta crescita

economica nelle Regioni a più alta disoccupazione coincide in misura prevalente con gli interventi per lo sviluppo del Mezzogiorno, l'obiettivo strategico del Piano Nazionale per l'Occupazione del 1999 per il resto del Paese è rappresentato da un aumento del contenuto di occupazione della crescita economica e si fonda sul sostegno delle politiche del lavoro e della formazione.

Tali obiettivi trovano una loro definita esplicitazione nelle varie forme di programmazione nazionale e regionale di riferimento, tra le quali è riconducibile il presente Programma Triennale. La programmazione regionale in questione, relativamente all'intervento del Fondo Sociale Europeo, delineata nel POR e nel relativo Complemento di programmazione (per il periodo 2000-2006), viene a recepire ed a riproporre attivamente una lunga evoluzione ed esperienza nel campo della formazione nei suoi vari ambiti. In particolar modo è possibile ricordare l'ampio sviluppo della formazione continua in favore dei lavoratori, nonché l'avvio e l'implementazione dei processi formativi integrati (comprendenti cioè azioni preformative unite a quelle strettamente formative).

Queste metodologie e/o innovative tipologie di intervento hanno definito sul territorio regionale la costruzione di un efficiente ed ampio contesto formativo a rete che collega direttamente la formazione ai distretti produttivi ed ai sistemi diffusi di P.M.I.

Questo sistema dovrebbe consentire di far fronte, per il prossimo triennio di programmazione, alle profonde e vaste sfide connesse alle trasformazioni dell'economia (intese soprattutto come implementazioni tecnologiche), ai processi di globalizzazione dei mercati (che vanno guidati con equilibrio), all'apertura della Comunità Europea ai nuovi Paesi dell'Europa dell'Est, all'evoluzione culturale e sociale del Paese.

In tal senso si intende operare in linea con le indicazioni del Consiglio Europeo di Lisbona, che ha sviluppato la proposta di rendere più competitiva e dinamica l'economia valorizzandola ed implementandola a livello conoscitivo. Viene quindi riproposto ed ampliato quel fondamentale concetto di determinazione della *società della conoscenza* che ha già accompagnato lo sviluppo della programmazione F.S.E. a livello regionale e nazionale.

L'attuazione di questi principi proposti dal Consiglio di Lisbona passa attraverso tre obiettivi complementari tra loro, ovvero: piena occupazione; qualità e produttività sul posto di lavoro; coesione ed integrazione sociale.

E' possibile cogliere immediatamente le sinergie esistenti tra queste tre finalità che collegano tra loro il mondo del lavoro, l'economia ed uno sviluppo sociale equilibrato, solidale e sostenibile.

In modo specifico la programmazione degli interventi cofinanziati dal F.S.E. per il prossimo triennio terrà conto degli elementi appena descritti, attraverso le strategie di intervento in favore delle risorse umane che investiranno prioritariamente tre ambiti di azione:

- i percorsi di apprendimento e di inserimento lavorativo di differenti strati di popolazione e target presi in considerazione (giovani, donne, svantaggiati ecc.);
- la risposta ai fabbisogni manifestati dal mercato sul versante della domanda di lavoro (vecchie e nuove competenze ecc.);
- gli strumenti ed i servizi finalizzati a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ad innalzare la qualificazione della forza lavoro.

In particolare si ribadisce la priorità dei seguenti ambiti di intervento, per un miglioramento soprattutto qualitativo del mercato del lavoro:

- la nuova formazione iniziale collegata al diritto/dovere all'istruzione e all'apprendistato, e nella prospettiva del sistema formativo integrato;
- la promozione delle risorse umane dell'economia sociale, del terzo settore e in collegamento ai nuovi bacini occupazionali;

- gli interventi di prevenzione e miglioramento rivolti all'area del disagio e allo svantaggio, e alle fasce deboli;
- l'investimento nella formazione continua delle PMI con riferimento all'articolazione dei distretti produttivi e alle articolazioni settoriali, soprattutto rispetto alle esigenze della "società dell'informazione";
- lo sviluppo di nuove figure e competenze professionali di tipo medio - alto, soprattutto in riferimento all'innovazione tecnologica, alla ricerca applicata e alla "nuova economia".

Sulla base di tutti gli elementi evidenziati, si punterà a consolidare esperienze operative e tipologie di azione innovative, ma comunque già sperimentate, ovvero i progetti integrati di formazione al lavoro, i progetti quadro e strutturali nel campo della formazione continua, le azioni di sistema, i percorsi di alta formazione.

Il tutto sempre in un'ottica di forte valorizzazione delle iniziative locali, provvedendo a determinare una forte azione allocativa sul territorio delle risorse finanziarie e degli interventi, attuando così le dinamiche programmatiche in modo attivamente diffuso.

2. BILANCIO DELL'ATTIVITA' SVOLTA NEL TRIENNIO 2001-2003

Il sistema formativo nel suo complesso e gli altri servizi regionali collegati all'impiego sono stati interessati nel triennio trascorso ad un ampio processo di trasformazione organizzativa, di ampliamento e/o di evoluzione dell'offerta. Si è trattato di un percorso non certamente semplice e lineare, soprattutto in relazione ai notevoli cambiamenti in corso sul piano nazionale in materia di istruzione, formazione e mercato del lavoro, richiamati nel capitolo precedente.

In particolare, rispetto alle priorità indicate dal precedente Programma Triennale, risultano raggiunti o in buona parte raggiunti, i seguenti obiettivi:

- Ampliare ed innovare l'offerta formativa regionale per anticipare e/o rispondere alla nuova domanda sociale ed economica, con particolare riferimento alla formazione superiore integrata e alla formazione continua, garantendo adeguate azioni di sostegno ai processi di innovazione sia metodologica che contenutistica,
- Completare il processo di adeguamento strutturale ed organizzativo del sistema di formazione professionale anche in vista dei nuovi dispositivi di accreditamento e di qualità, per un pieno inserimento nel concerto dei paesi e delle regioni europee più avanzate,
- Sviluppare il sistema e gli interventi nel settore dell'orientamento, ampliando e consolidando attività già intraprese e promuovendo nuovi ambiti di azione,
- Riorientare l'offerta formativa in funzione della domanda, anche attraverso la sperimentazione di nuove forme di contribuzione ai beneficiari finali degli interventi (borse di formazione, voucher, ...),

mentre risultano non completati, rinviati o parzialmente raggiunti, gli obiettivi relativi a:

- Mettere a regime il nuovo obbligo formativo, nella prospettiva del sistema formativo integrato,
- Progettare ed avviare un sistema regionale di certificazione delle competenze, secondo quanto previsto dalla L. 196/97 (art. 17), coinvolgendo gli attori del sistema formativo, le imprese e le Parti Sociali,

- Consolidare e sviluppare il sistema di osservazione e ricerca sul mercato del lavoro e sull'evoluzione dei fabbisogni formativi, integrando i sistemi di rilevazione ed elaborazione pubblici e privati.

Come si può facilmente intuire, questi ultimi 3 obiettivi erano fortemente condizionati dagli indirizzi e dai processi di riforma a livello nazionale (appena conclusi nel 2003 con l'approvazione della riforma Moratti e della riforma Biagi), e la cui evoluzione ha suggerito alla Regione del Veneto di rinviare o rallentare le azioni previste, per non dover iniziare o reimpostare i dispositivi avviati.

Per un maggiore approfondimento delle varie realizzazioni, in questo capitolo viene proposto un bilancio sintetico dei principali processi e iniziative attuati nel triennio, negli ambiti della formazione professionale, dell'orientamento e delle politiche del lavoro.

2.1 LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il precedente programma triennale aveva previsto in questo campo obiettivi piuttosto ambiziosi, che per buona parte sono stati raggiunti.

L'offerta formativa regionale è stata ampliata ed innovata rispondendo e, in qualche caso, anticipando il fabbisogno sociale ed economico, con particolare riferimento alla formazione superiore integrata e alla formazione continua, garantendo adeguate azioni di sostegno ai processi di innovazione sia metodologica che contenutistica.

2.1.1 Formazione iniziale

Tra le molte difficoltà dovute alle continue modifiche nel panorama normativo nazionale, si è messo a regime il nuovo obbligo formativo, nella prospettiva del sistema formativo integrato. Il triennio 2001/2003, infatti, ha segnato importanti innovazioni in materia di formazione professionale, con l'attuazione dell'obbligo formativo per il quale è stato sottoscritto uno specifico protocollo di intesa tra Regione Province e Ufficio Scolastico Regionale e l'avvio della sperimentazione dei nuovi percorsi formativi in anticipazione della Riforma Moratti⁴.

La sottoscrizione del Protocollo di intesa ha consentito di:

- programmare l'offerta formativa istituendo interventi propedeutici e preparatori alla formazione professionale in favore degli allievi in obbligo scolastico. Si tratta di interventi attivati negli anni formativi 2001/2002 e 2002/2003 e svolti dai centri di formazione professionale in convenzione con le scuole superiori presso cui i giovani erano iscritti per assolvere all'obbligo scolastico;
- avviare la costituzione dell'anagrafe regionale degli allievi in obbligo formativo;
- definire modalità di attuazione per il passaggio tra sistemi, attraverso la previsione di apposite commissioni composte da esperti del mondo della scuola, del lavoro e della formazione professionale incaricati di valutare i crediti formativi degli allievi che richiedano di essere inseriti nel sistema della formazione provenendo dalla scuola o dal mondo del lavoro. In tale contesto è stato anche sottoscritto in data 31 luglio 2003 un Protocollo d'intesa alternanza scuola-lavoro fra la Regione, l'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS. CGIL, CISL, UIL.

⁴ Su questo processo si veda anche il *Rapporto regionale sull'attuazione dell'obbligo formativo* curato dall'Ufficio Scolastico regionale del Veneto (2003).

Il regime dell'obbligo formativo è stato attuato prevedendo per tutti gli allievi che avessero assolto all'obbligo scolastico, frequentando il primo anno di scuola superiore, l'accesso ad un percorso a qualifica di durata biennale.

Lo scenario sull'obbligo formativo è stato poi cambiato con l'entrata in vigore della riforma Moratti, anticipata dall'anno formativo 2002/2003 dalla sperimentazione dei nuovi percorsi formativi di durata triennale⁵.

Per quanto concerne la progettazione e l'avviamento di un sistema regionale di certificazione delle competenze (secondo quanto previsto dalla L. 196/97) inevitabilmente ci si è confrontati con un panorama nazionale ancora poco definito. Il dibattito a livello nazionale per la costruzione di un sistema di certificazione e riconoscimento delle competenze non può prescindere dall'unificazione dei tavoli relativi alle diverse filiere (a solo titolo di esempio si citano l'apprendistato, i percorsi IFTS, l'obbligo formativo). In particolare alla luce della recente riforma dei cicli di istruzione e formazione e della relativa fissazione di standard relativi ai livelli essenziali di prestazioni. Un primo passo, a livello regionale, è stato compiuto attivando alcuni interventi formativi nell'ambito della misura C1 - Azioni di Sistema - del POR FSE Ob. 3.- 2000/2006, tra i quali alcune specifiche azioni sono state utilizzate a supporto della sperimentazione dei percorsi triennali.

Si sono compiuti significativi passi in avanti nella direzione di un completamento del processo di adeguamento strutturale ed organizzativo del sistema di formazione professionale anche in vista dei nuovi dispositivi di accreditamento e di qualità in particolare attraverso:

1. l'ammodernamento dei centri di formazione professionale finanziati attraverso fondi regionali (implementando le attrezzature dei centri di formazione professionale trasferiti alle Amministrazioni Provinciali con un investimento di euro 258.195,78; intervenendo con azioni di manutenzione, recupero, e ristrutturazione sugli immobili adibiti alla formazione area giovani gestita dai Centri di Formazione privati in convenzione con la Regione (con un investimento di euro 472.125,56), privilegiando:
 - la messa a norma di impianti e servizi idrosanitari (D.Leg.vo 626/94 e L. 46/90);
 - l'ampliamento e/o ristrutturazione/recupero finalizzato ad ottimizzare il servizio reso agli utenti della formazione professionale (L. 457/78 art. 31);
 - l'eliminazione delle barriere architettoniche (D.P.R. n. 503/96).
2. la ristrutturazione degli enti di formazione professionale avviata ex Articolo 118, comma 9, della L. 29.12.00, n. 388, e D.M. 30.5.2001 articolato nelle seguenti azioni:
 - appianamento di debiti dovuti ad anticipazioni finanziarie, operazioni ipotecarie e spese per il personale;
 - informatizzazione degli Enti di formazione professionale;
 - adeguamento delle strutture (sicurezza, eliminazione delle barriere architettoniche e miglioramento dell'accesso ai portatori di handicap);
 - incentivazione dell'esodo del personale non altrimenti impiegabile per un investimento complessivo di € 7.644.475,97.

Per quanto riguarda le specifiche attività di **formazione professionale di base** si registra una sostanziale tenuta in termini di monte ore e di corsi; i dati relativi all'anno 2002/2003 registrano un incremento in termini di allievi, ore e corsi, dovuto all'avvio delle attività formative per apprendisti in obbligo

Tav. 2.1 - Riepilogo attività realizzate in Formazione Iniziale (di base)

⁵ Per un approfondimento di questa transizione si veda il rapporto curato dall'ISFOL, *La sperimentazione triennale. Primo monitoraggio*, Roma, giugno 2003

Anno formativo	Numero corsi	Numero allievi	Numero ore
2000/2001	702	12.200	693.050
2001/2002	731	11.347	676.053
2002/2003	1.070	16.481	820.462
Totale	2.503	40.028	2.189.565

Per quanto riguarda l'**apprendistato in obbligo formativo**, rinnovato profondamente con l'articolo 16 della legge 196/97, nel triennio, l'attività formativa ha coinvolto circa 4.000 allievi in tutti i principali settori produttivi, rispetto alla prima sperimentazione che aveva coinvolto circa 1300 giovani ed aveva interessato esclusivamente i settori artigiano, piccole e medie imprese e tessile–abbigliamento.

La messa a regime del modello organizzativo è tuttavia subordinata alle modifiche normative introdotte dalla c.d. "Legge Biagi", che riforma notevolmente l'istituto dell'apprendistato.

Nel periodo 2001/2003, in generale per l'apprendistato, sia in obbligo che fuori obbligo formativo, sono inoltre state realizzate le seguenti attività di supporto:

- Consolidamento modello di gestione delle attività
- Realizzazione progetti sperimentali di formazione a distanza
- Definizione dichiarazioni di percorso formativo e modelli di monitoraggio quantitativo e qualitativo
- Realizzazione monitoraggi quantitativi e qualitativi sull'universo degli apprendisti coinvolti nelle attività
- Predisposizione strumenti informatici per la selezione degli apprendisti e per le attività di monitoraggio
- Predisposizione del bando per la seconda annualità formativa da svolgere nel corso del 2004 (è in corso di approvazione la graduatoria).

2.1.2 Formazione superiore

Rientrano nella formazione superiore i percorsi formativi di **terza area** integrati con la scuola, in quanto consentono l'acquisizione di una specializzazione.

Il numero dei corsi attivati nell'anno formativo 2002-2003 (685 corsi), è risultato sensibilmente superiore rispetto all'anno formativo 2000/2001 (622 corsi) e il numero degli allievi coinvolti è consistente.

Inoltre nell'anno 2003, ad opera degli istituti scolastici interessati alla realizzazione di queste attività formative, con il coinvolgimento della Direzione Generale Scolastica per il Veneto e con il sostegno finanziario della Regione, si è portato a conclusione una prima opera di revisione di tutte le figure professionali attivabili in questa attività formativa.

Per quanto riguarda invece i **percorsi IFTS (istruzione e formazione tecnica superiore)**, sono stati realizzati complessivamente 64 percorsi formativi che hanno coinvolto circa 1300 allievi. A supporto dei suddetti percorsi, nel periodo considerato, sono state realizzate le seguenti attività di supporto:

- Creazione del Comitato Regionale per l'IFTS
- Creazione di una commissione per l'accreditamento delle competenze in ingresso degli allievi che non sono in possesso del diploma di scuola secondaria superiore
- Realizzazione di progetti regionali pilota
- Elaborazione dei dati relativi agli allievi su software appositi
- Utilizzo degli standard minimi di base e trasversali nei percorsi 2002-2003 declinati a livello nazionale.

Nel corso del 2003 sono stati infine attivati 80 percorsi formativi per **Operatore socio sanitario**, che hanno coinvolto circa 2.400 allievi. Le attività formative relative all'Operatore Socio Sanitario hanno avuto inizio nell'anno formativo 2001-2002 con un provvedimento della Direzione risorse socio sanitarie (DGR n. 3911 del 31.12.2001), poi, a partire dall'anno 2003, sono state trasferite le competenze alla Direzione Formazione.

In questo ambito, sono stati attivati anche, senza l'apporto di risorse finanziarie, altre due tipologie di percorsi formativi:

- Percorsi per Operatore Socio Sanitario nell'ambito dei percorsi di terza area integrati con la scuola, a partire dall'anno scolastico 2002-2003 per le classi IV e con la prosecuzione delle classi V nell'anno formativo 2003-2004,
- Percorsi integrativi di 50 ore per Operatore Socio Sanitario in attuazione del Verbale d'intesa con le Organizzazioni sindacali del comparto socio sanitario.

Nella tabella che segue vengono sintetizzati i dati relativi alle attività rientranti nell'ambito della formazione superiore, così come sopra delineata:

Tav. 2.2 - Riepilogo attività realizzate in Formazione Superiore

<i>Anno formativo</i>	<i>Numero corsi</i>	<i>Numero allievi</i>	<i>Numero ore</i>
2000/2001	657	11.071	228.600
2001/2002	672	11.070	212.400
2002/2003	782	14.082	305.900
Totale	2.111	36.223	746.900

2.1.3 Formazione disabili e persone a rischio di marginalità sociale

Gli interventi a favore di disabili e persone a rischio di marginalità sociale finanziati con fondi regionali si suddividono in azioni di formazione guidata ed integrata per disabili, attivate nell'ambito della formazione di base e pertanto già comprese nella tab. 2.1, per un totale di 185 corsi e 1.763 allievi e in interventi formativi destinati a persone soggette a misure restrittive della libertà personale, svolti in collaborazione tra gli Istituti Penitenziari e le agenzie formative, strutturati sulla base delle richieste emerse dai singoli Istituti Penitenziari e finalizzati a fornire competenze capitalizzabili e riconoscibili come crediti nel costituendo sistema dell'istruzione e formazione.

Alle suddette attività, a finanziamento regionale, si aggiungono le attività formative finanziate a valere sul Fondo Sociale Europeo, Misura B1, rivolte a persone a rischio di marginalità sociale (principalmente disabili, carcerati ed extracomunitari).

Tav. 2.3 - Riepilogo attività realizzate per la formazione dei disabili e dei soggetti a rischio di marginalità sociale

<i>Anno formativo</i>	<i>Numero corsi</i>	<i>Numero allievi</i>	<i>Numero ore</i>
2000/01	13	130	3.320
2001/02	35	367	11.890
2002/03	61	644	25.931
Totale	109	1.141	41.141

Oltre alla formazione appositamente strutturata per allievi disabili, la programmazione 2002/2003 - in applicazione dell'art. 17 della L. 5 febbraio 1992, n. 104 - ha previsto l'assegnazione di un contributo specifico per gli eventuali costi aggiuntivi derivati dall'inserimento di allievi handicappati certificati nei corsi ordinari.

2.1.4 Formazione per l'inserimento di disoccupati

Rientrano in questo ambito le attività finanziate con risorse del Fondo Sociale Europeo stanziato a valere sulle Misure destinate a soggetti disoccupati e finalizzate:

- all'inserimento nel mercato del lavoro secondo la logica dell'approccio preventivo e curativo,
- alla realizzazione di percorsi di formazione post secondaria,
- alla creazione e consolidamento di nuovi lavori, in particolare nei nuovi bacini di impiego,
- al sostegno alla partecipazione delle donne al lavoro dipendente e autonomo,
- allo sviluppo delle competenze del potenziale umano nei settori dello sviluppo tecnologico.

Tav. 2.4 - Riepilogo attività formative realizzate per l'inserimento dei disoccupati (attività cofinanziate F.S.E.)

Anno formativo	Numero corsi	Numero allievi	Numero ore
2001	735	8.372	567.248
2002	431	6.518	270.932
2003	617	7.771	470.841
Totale	1.783	22.661	1.309.021

2.1.5 Formazione continua

Nel settore primario sono state avviate significative sperimentazioni delle azioni formative innovative. In tale ambito sono state attivate principalmente azioni di sistema consistenti in:

- azioni di sperimentazione di nuove metodologie e strumenti di formazione degli adulti finalizzate a particolari target di utenti del settore primario, ivi comprese le modalità di formazione aperta e a distanza,
- azioni integrate per il sostegno alla qualità, all'innovazione e alla ricerca nel settore primario, agro-alimentare e ambientale,
- azioni di formazione di nuove competenze degli operatori, con particolare riferimento a quelli impegnati in attività di promozione, marketing, progettazione e valutazione.

Nei settori secondario e terziario è stato realizzato un volume di attività maggiore del precedente triennio, sia attraverso le risorse del FSE, che attraverso quelle nazionali della L. 236/93 e della L. 53/2000.

Per quanto riguarda le iniziative finanziate dal FSE, si registra, rispetto al triennio precedente, un aumento delle iniziative formative rivolte ai lavoratori delle imprese (2.618 corsi finanziati a valere sulla Misura D1 per un totale di 53.935 lavoratori coinvolti), cui vanno aggiunte le azioni destinate al personale della pubblica amministrazione, finanziate nel quadro della nuova misura D2 (452 azioni formative per un totale di 7312 soggetti coinvolti).

Inoltre, nel corso del 2003, sono stati finanziati progetti presentati sulla base di accordi sindacali in adesione al Protocollo di indirizzi per l'attuazione nella Regione del Veneto dell'art. 6 della Legge 8 marzo 2000 n. 53, approvato dalla Commissione Regionale di Concertazione tra le parti Sociali in data 26/09/2002, oppure sulla base di accordi contrattuali che prevedano riduzione dell'orario di lavoro.

Alle suddette attività vanno aggiunte le azioni formative per apprendisti che abbiano assolto l'obbligo formativo, tra le quali è da evidenziare l'avvio a livello sperimentale di interventi formativi realizzati mediante l'utilizzo della FAD.

Tav. 2.5 - Riepilogo attività formative realizzate in Formazione Continua

Anno formativo	Numero corsi	Numero allievi	Numero ore
2001	681	11.057	93.513

2002	2.801	43.489	294.597
2003	2.129	40.741	314.194
Totale	5.611	95.287	702.304

Per quanto riguarda la formazione individuale continua è stata avviata una sperimentazione che ha interessato quasi 4.000 persone.

Tav. 2.6 – Riepilogo attività di formazione continua individuale

avviso	corsi finanziabili	richieste finanziate
2002	1.280	611
2003	1.007	1.396
2003	1.208	1.815
Alta formazione	-	7
TOTALI		3.829

In questo ambito nel periodo 2001/2003 sono inoltre state realizzate le seguenti attività:

- Realizzazione della prima sperimentazione approvata con DGR 782/02
- Attivazione di procedure di gestione informatizzata per la ricezione e la valutazione delle domande e per la gestione dei voucher
- Attivazione modello organizzativo per attività di alta formazione
- Apertura bando seconda sperimentazione e approvazione progetti del primo avviso per formazione a catalogo e alta formazione
- Ridefinizione criteri di accesso al finanziamento e al catalogo dei corsi
- Implementazione catalogo
- Affidamento attività di assistenza tecnica per la formazione continua individuale
- Consolidamento modello di gestione delle attività
- Realizzazione monitoraggio qualitativo verso gli Enti di formazione e i beneficiari dei voucher formativi sulle attività della prima sperimentazione

Il numero crescente di richieste di finanziamento ha contribuito a testare il modello organizzativo messo a punto; i tempi tecnici per la definizione della graduatoria delle richieste presentate e la comunicazione ai soggetti beneficiari si sono attestati, anche in presenza di un numero elevato di domande, intorno ai 40-50 giorni dalla chiusura dei bandi. Il modello organizzativo appare quindi sufficientemente consolidato.

2.1.6 Formazione permanente

Nella formazione permanente sono da evidenziare:

- l'attività formativa svolta nel settore dello spettacolo, comprendente la realizzazione di percorsi formativi rivolti a giovani non occupati con esperienza nel settore e in percorsi di aggiornamento per soggetti già occupati o in percorsi sperimentali individualizzati
- le iniziative formative destinate a militari in ferma breve rientranti nell'ambito del progetto interregionale "Euroformazione Difesa".

Tav. 2.7 – Riepilogo attività di formazione permanente

Anno formativo	Numero corsi	Numero allievi	Numero ore
2001	4	70	2.400
2002	77	647	7.605
2003	185	2.012	27.998
Totale	266	2.729	38.003

2.1.7 Accredитamento delle sedi formative

La Regione del Veneto ha provveduto a dare avvio alle procedure di accreditalmento attraverso la pubblicazione di due avvisi pubblici, approvati con D.G.R. n. 2140 del 03/08/01 e n. 178 del 31/01/03 e mediante l'istituzione, con L. R. n. 19 del 9 agosto 2002, dell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditalti. A decorrere dal primo luglio 2003 l'ottenimento dell'accreditalmento e la conseguente iscrizione nell'elenco regionale è una condizione obbligatoria per poter realizzare interventi di formazione e di orientamento finanziati con risorse pubbliche, o riconosciuti dalla Regione, comunque in linea con gli obiettivi della programmazione regionale.

L'accreditalmento degli Organismi di Formazione è stato realizzato dalla Regione nel rispetto di quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 166 del 25/05/01 e dal successivo accordo approvato in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano in data 1/8/2002. La Regione ha tuttavia cercato di predisporre un modello di accreditalmento condiviso dagli operatori del settore, per questo il ricorso alla concertazione con le Parti Sociali è stato ampio fin dalle prime fasi della sua elaborazione. Inoltre a garanzia che il modello corrispondesse adeguatamente alla tipicità del sistema veneto di formazione e fosse in grado di evidenziarne i punti di eccellenza ed i possibili margini di miglioramento, lo stesso è stato "testato" presso un campione di organismi rappresentativo del panorama veneto dei soggetti che erogano formazione.

Gli ambiti di attività previsti dal modello regionale non si discostano da quelli previsti dalla generalità delle altre regioni e sono: obbligo formativo, formazione superiore, formazione continua e orientamento. Una differenza sostanziale rispetto a quanto previsto dal D.M. 166/01 e in sede di Conferenza Stato Regioni è invece data dal fatto che il modello veneto non prevede nessuna forma di accreditalmento "provvisorio", ma consente comunque alle strutture di recente costituzione di maturare la necessaria esperienza e conseguentemente i risultati sulla base dei quali richiedere, in un momento successivo, l'accreditalmento attraverso il meccanismo del partenariato il quale si pone quindi come alternativa all'accreditalmento provvisorio.

Ulteriore peculiarità del modello di accreditalmento della Regione del Veneto è sicuramente la sua estensione a tutti i soggetti che organizzano ed erogano servizi di formazione finanziati con risorse pubbliche, quindi, le agenzie formative, ma anche le A.S.L., le IPAB, gli istituti scolastici e le Università. Inoltre, a garanzia della qualità di tutta l'offerta formativa e a tutela dell'utente che riceve un servizio, si è deciso di estendere l'accreditalmento anche a quegli organismi che svolgono attività comunque "riconosciute" dalla Regione (vedi il caso delle attività cd libere di cui all'art. 19 della L.R. 30 gennaio 1990, n° 10).

Un'applicazione tanto estensiva dell'accreditalmento ha comportato inizialmente delle difficoltà, provocate dalla necessità di adattare a realtà tanto diverse tra loro un modello inizialmente costruito secondo le logiche del FSE, è stata però una scelta premiata dai risultati ottenuti e che successivamente è stata condivisa anche da altre regioni.

Avvenuta l'iscrizione nell'elenco regionale degli Organismi accreditalti sarà ora necessario individuare le modalità e le condizioni perché l'accreditalto possa conservare l'iscrizione nell'elenco, presupposto indispensabile per la proposizione realizzazione di interventi di formazione e di orientamento.

L'istituto dell'accreditalmento formerà, di conseguenza, oggetto di particolare attenzione, verifica e monitoraggio. L'impegno sarà soprattutto rivolto a:

- valutare se gli Organismi di formazione accreditati ed in genere l'istituto dell'accREDITAMENTO sar  in grado di soddisfare quali - quantitativamente la richiesta di formazione espressa dal mercato;
- decidere tempistica e modalit  per la riapertura di nuovi bandi per l'iscrizione nell'elenco;
- assicurare una costante funzione di monitoraggio e di accompagnamento del processo di implementazione della qualit  nei servizi formativi avviato con l'accREDITAMENTO.

Nel corso del 2003 si   inoltre portato a termine la procedura di accREDITAMENTO degli organismi formativi. Il quadro conclusivo al riguardo   riassunto nelle seguenti tabelle che riepilogano i dati delle due tornate di approvazione:

Tav. 2.8 - Sedi formative distinte per provincia e per ambito di accREDITAMENTO

Provincia	Obbligo Formativo	Formazione Superiore	Formazione Continua	Orientamento
Belluno	5	13	17	9
Padova	16	45	53	22
Rovigo	4	9	10	6
Treviso	17	39	44	25
Venezia	25	66	66	36
Verona	17	52	38	20
Vicenza	27	35	36	22
Totale	111	259	264	140

2.2 L'ORIENTAMENTO

La situazione attuale delle azioni di orientamento   stata penalizzata dall'assenza di un quadro normativo nazionale che indichi le responsabilit  e i criteri dell'orientamento tra i vari soggetti.

L'orientamento viene inteso come un'azione fondamentale delle politiche regionali da promuovere come processo "lungo tutto l'arco della vita" e da portare a sistema, in vista di assicurare sia nuove opportunit  di sviluppo personale e professionale ai cittadini, sia come una facilitazione ai processi di incontro domanda-offerta sul mercato del lavoro.

I Soggetti che sono coinvolti nelle attivit  di orientamento sono molteplici - Istituti Scolastici, centri di formazione professionale e di orientamento, Universit , Enti Locali, Parti Sociali - e uno degli obiettivi della programmazione regionale precedente   stato quello di spingere tali Soggetti ad integrarsi: integrarsi sia dal punto di vista delle azioni che dal punto di vista delle collaborazioni interistituzionali.

Sono state svolte azioni per le categorie pi  svantaggiate, per l'innovazione dei servizi, per la diffusione di un sistema territoriale a rete, per l'introduzione di standard qualitativi regionali, per il sostegno degli stage, per il sostegno delle nuove funzioni attribuite ai centri per l'impiego delle Province. Particolare importanza, anche con l'ausilio del finanziamento nazionale per gli interventi in obbligo formativo, hanno assunto le attivit  territoriali di orientamento in obbligo formativo, in vista di una implementazione e di un consolidamento della rete territoriale delle iniziative e dei servizi di orientamento.

La Regione ha svolto un ruolo di indirizzo, sia rispetto alle Province ed alle altre istituzioni locali, sia rispetto alle funzioni di assistenza tecnica e monitoraggio richieste dai nuovi processi di accREDITAMENTO delle sedi orientative. La funzione di monitoraggio regionale   stata significativamente implementata nel biennio 2002-2003.

Rispetto alle azioni già realizzate è comunque opportuno continuare nella logica di integrazione, del consolidamento delle reti, nel promuovere il passaggio di alcuni servizi di informazione orientativa a servizi di orientamento, a rafforzare le competenze degli operatori, in particolare di quelli del settore scolastico.

Nel triennio 2001-2003 le azioni programmate e realizzate con i vari soggetti locali hanno riguardato i seguenti ambiti di intervento:

- interventi nei confronti degli allievi, degli insegnanti e dei genitori;
- promozione dello strumento dello stage;
- interventi di orientamento per adulti in situazione di disagio sociale;
- promozione di un servizio di orientamento sul territorio diffuso tramite reti di scuole e di centri di formazione professionale;
- realizzazione di uno strumento di informazione multimediale (Cicerone) di guida nelle Università, nelle offerte formative e nei servizi per il diritto alla studio della Regione dopo la scuola media superiore.
- Le iniziative dirette della Regione hanno riguardato:
- la partecipazione a manifestazioni fieristiche, anche di rilievo nazionale, che si svolgono sul territorio regionale (Job – Verona; Incontro Aziende Studenti – Vicenza; Expo Scuola – Padova; Viaggiandum Est - Jesolo);
- la realizzazione di uno strumento di informazione multimediale (Ulisse), banca dati contenente informazioni sulla formazione professionale e sulla scuola nel territorio veneto;
- la realizzazione di una guida (“La prima scelta”) al percorso dopo la scuola dell’obbligo
- la realizzazione di depliant e opuscoli informativi;
- le attività di front office per gli utenti, in cui vengono fornite informazioni per le attività corsuali e non, cofinanziate dalla Regione;
- il monitoraggio in itinere delle attività cofinanziate dalla Regione.

Rispetto alle altre azioni programmate, la formazione e lo sviluppo delle competenze degli operatori dell’orientamento, sono stati realizzati solo parzialmente, in quanto le risorse disponibili sono state utilizzate per altre tipologie di interventi ritenuti prioritari.

All’attività di orientamento possono essere ricondotte anche le iniziative degli stage aziendali che hanno riguardato nel triennio quasi 5.000 giovani.

Tav. 2.9 – Riepilogo attività di Orientamento

<i>Annualità</i>	<i>Numero soggetti attuatori</i>	<i>Numero destinatari finali</i>
2001	51	12.881
2002	675	69.755
2003	921	114.775
Totale	1.647	197.411

2.3 I SERVIZI PER L’IMPIEGO E LE POLITICHE DEL LAVORO

La Regione Veneto, a partire dall’anno 2000 ha avviato un processo di riforma del proprio mercato del lavoro, definendo sia a livello legislativo, con la legge 31 del 1998, sia a livello programmatico, con il Programma Regionale del lavoro 2001/2203, le linee guida, le misure ed i progetti per conseguire le finalità e gli obiettivi fissati.

Si è andato in questo triennio delineando e consolidando un modello veneto di governo del mercato del lavoro fortemente innovativo che per molti aspetti ha anticipato, ispirato e contribuito a realizzare le riforme nazionali.

Il modello sul piano della direzione strategica si basa su un sistema partecipato a guida regionale, capace di gestire in forma strutturata la concertazione con le parti sociali ed il raccordo istituzionale con gli altri soggetti coinvolti, a partire dalle province.

Sul piano delle politiche la Regione, oltre a dare rapida attuazione alla complessa riforma del collocamento dei disabili, che può dirsi quasi a regime, ha elaborato e sperimentato con successo nuove politiche di sostegno all'occupazione, soprattutto per i giovani, le donne in reinserimento al lavoro, i lavoratori in mobilità, con misure in grado di favorire la qualificazione e riqualificazione sul lavoro, tramite stage e formazione mirata, verso sbocchi occupazionali concreti. Seppur ancora in misura sperimentale e con la necessaria gradualità prendono forma azioni di workfare che, integrando servizi all'impiego con attività di orientamento e formazione, paiono le più idonee per affrontare le problematiche del mercato del lavoro veneto.

La Regione nell'ultimo triennio ha adottato e realizzato, di concerto con le Province e le parti sociali, un impegnativo programma di ammodernamento dei servizi per l'impiego, di riqualificazione e rilancio della formazione professionale, di sviluppo dei servizi di orientamento e di accompagnamento al lavoro. Sotto questo profilo si è operato sia sul piano strutturale, in particolare realizzando l'informatizzazione ed il collegamento telematico dei centri per l'impiego, sia sul piano del potenziamento e della riqualificazione degli operatori, sia per favorire lo sviluppo di reti di servizio sempre più integrate.

Con largo anticipo rispetto alle politiche nazionali la Regione Veneto ha attivato la propria Borsa del lavoro, collegando in via telematica e gestendo secondo standard di servizio e con rapporto organico una rete di circa 90 sportelli per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro gestiti dai servizi pubblici e dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali (Sistema E-Labor).

Si afferma un modello organizzativo dei servizi della Borsa del lavoro del tutto originale basato su tre pilastri fondamentali:

L'organizzazione a Rete, che consente a organismi diversi di condividere il patrimonio informativo e scambiarsi servizi mantenendo la propria autonomia organizzativa e gestionale. Ciascuno dei soggetti collegato nella rete è contemporaneamente produttore e fruitore del patrimonio informativo messo a disposizione come fattore comune, in ragione di un interesse, che è insieme di carattere generale (migliorare il pubblico servizio) e di natura specifica (convenienza a migliorare la qualità del proprio servizio).

Gli Standard di Qualità, che riguardano non solo il sistema informativo ma soprattutto il livello dei servizi.

La Piattaforma Tecnologica, che si avvale della potenzialità della rete INTERNET e della TECNOLOGIA WEB, garantendo facilità di accesso, bassi costi di gestione e buone performance.

Le funzioni e competenze in materia di lavoro riorganizzate dal decreto legislativo 469/1997 e implementate tempestivamente in Veneto dalla legge regionale n. 31/1998 negli ultimi due anni, grazie anche ai buoni risultati del confronto con le Province e con le parti sociali presso gli organi di concertazione, hanno ricevuto un assetto definitivo, come la titolarità in capo alla regione della funzione di indirizzo e programmazione, e in capo alle Province dei compiti operativi e gestionali, con particolare riferimento ai servizi di collocamento.

Il processo di decentramento già delineato nella legge regionale n. 31/1998 è stato ulteriormente sviluppato, portando sul territorio anche le procedure in tema di cassa

integrazione, mobilità, contratti di formazione – lavoro, governo delle crisi aziendali, in un più coerente disegno di regia provinciale in ordine alla variegata strumentazione approntata dall'ordinamento per lo sviluppo e la tutela dei livelli occupazionali.

La gamma degli interventi è stata arricchita, ma soprattutto resa più armonica dall'adozione, con deliberazione della Giunta regionale n. 1725 del 25/06/02 del Masterplan dei Servizi per l'Impiego dove, fra l'altro, oltre ad una definizione degli standard, da osservare in modo omogeneo su base regionale e non in base alle migliori potenzialità dell'uno o dell'altro territorio, vengono assegnati i tempi di progressivo avvicinamento agli obiettivi quantitativi e qualitativi dei servizi.

Sulle funzioni di base – informazione, orientamento, incontro domanda/offerta di lavoro – sono stati ottenuti ottimi risultati come riconosciuto anche da funzionari europei in occasione delle riunioni del Comitato di sorveglianza del P.O.R. FSE Ob. 3.

La concezione europea dei colloqui personalizzati, degli spazi aperti, degli strumenti interattivi, degli operatori preposti alla ricerca attiva del lavoro, piuttosto che alle inutili registrazioni della disoccupazione, è realtà concreta nei Centri per l'impiego del Veneto.

L'utilizzo massiccio dell'informatica ed il collegamento in Internet da tutte le postazioni degli operatori sono fatto acquisito, e questo grazie agli investimenti della Giunta regionale sul sistema informativo e sul supporto tecnico dell'ente strumentale Veneto Lavoro.

Nel programma di sviluppo del Sistema Informativo Lavoro Regionale SILR gli elementi di completamento riguardano l'architettura tecnologica e l'aggiornamento software riferito alle modifiche alla normativa nazionale.

E' stata completata l'attivazione del SIL Regionale su piattaforma NetLabor 4 (recepimento D. Lgs 181/2000) per i 40 centri, compreso sistema di cooperazione applicativa con il collegamento dei Centri per l'impiego (su tutti i centri e su tutte le province) con il Centro regionale tramite la Rete Regionale, la messa in esercizio Portale Lavoro con la disponibilità di servizi on-line, l'avvio della rete sportelli convenzionati per il servizio di incontro domanda offerta di lavoro, la realizzazione anagrafe regionale obbligo formativo (raccolta dati).

E' in fase di completamento l'attivazione del Centro Servizi regionale per la conduzione del sistema, il rilascio, distribuzione ed installazione della nuova versione (Netlabor 4.1), la realizzazione progetto anagrafe regionale obbligo formativo versione WEB, la realizzazione dell'applicazione per la gestione del collocamento disabili, la messa in esercizio del sistema "adempimenti on line" per le comunicazioni obbligatorie.

L'innesto di operatori nuovi, specialmente nella funzione dell'orientamento, di specialisti dell'outplacement, di ricercatori e analisti delle dinamiche del lavoro, di progettisti delle politiche del lavoro, grazie anche all'entrata a regime delle significative risorse della misura A1 del Fondo sociale europeo, ha modificato gli scenari, contribuendo al miglioramento delle performance occupazionali nelle fasce più deboli quali ad esempio il lavoro femminile e la disabilità, in linea del resto con la programmazione del triennio 2001-2003.

Sulle azioni a favore dell'inserimento lavorativo dei disabili il Veneto si è particolarmente distinto in ambito nazionale, ricevendo negli ultimi tre anni in termini comparativi, rispetto alla popolazione residente, i finanziamenti più cospicui (sull'ordine del 15% del totale nazionale).

Gli obiettivi sono stati pienamente raggiunti, e la scelta di destinare alla gestione territoriale delle Province anche le risorse dello speciale Fondo regionale istituito dalla legge regionale n. 16/2001 per le politiche integrative delle misure di fiscalizzazione, si è dimostrata vincente per gli alti indici di sopravvivenza dei rapporti di lavoro, ed è stata apprezzata dalle stesse Province che sono responsabili della gestione degli interventi.

2.4 UTILIZZO DELLE RISORSE

Nel corso del triennio 2001/2003 si è registrato un impegno di risorse sostanzialmente corrispondente a quanto preventivato nei piani annuali di attuazione del Programma Triennale 2001/2003, con le seguenti precisazioni:

- Il primo Piano Annuale di attuazione del triennale, copriva un arco temporale a scavalco tra due anni solari, da settembre 2001 a dicembre 2002: ciò in funzione alla scelta strategica di ricondurre la programmazione delle attività ad anno solare, superando la logica dei documenti di programmazione legati all'anno formativo, per ragioni di omogeneità con le scadenze temporali della programmazione economico-finanziaria regionale.
A valere su tale Piano sono state impegnate risorse pari a circa € 363.700.000,00=, a fronte di un programmato, per lo stesso periodo di tempo, pari ad € 358.888.481,00=. Gli impegni sono superiori al programmato in quanto si sono registrate delle anticipazioni di risorse del Fondo Sociale Europeo relative alle annualità successive.
- Al 15 ottobre 2003 gli impegni assunti a valere sul Piano Annuale 2003 ammontano a circa ad € 215.000.000,00= rispetto ad un programmato di € 235.234.697,00=. E' pertanto prevedibile che a fine anno l'ammontare delle risorse impegnate coincida sostanzialmente con quelle preventivate.

3. LE STRATEGIE E LE PRIORITA' DI INTERVENTO PER IL TRIENNIO 2004/2006

Rispetto al triennio 2001-2003, lo scenario futuro della nostra regione appare in forte ed ulteriore cambiamento, dovendo affrontare una transizione di fase molto delicata verso quello che il documento del Piano Regionale di sviluppo (PRS) chiama il “terzo Veneto”, cioè il “Veneto dei traguardi” con le sue nuove sfide per il “capitale umano”:

- la competitività e le capacità di innovazione del sistema nel contesto nazionale ed internazionale,
- la reinterpretazione dei valori e dell’identità che sono stati alla base della crescita economica verso una nuova qualità del lavoro e dello sviluppo,
- una efficace rispondenza alla domanda emergente dalla società veneta, soprattutto in termini di uguaglianza delle opportunità e di coesione sociale per tutti i residenti, comprese le persone immigrate.

3.1 LE NUOVE SFIDE DA AFFRONTARE

Gestire la transizione verso una realtà sempre più globalizzata, nel segno della “società della conoscenza”

Il principio di riferimento del Programma è quello comunitario della “formazione lungo tutto l’arco della vita” nella “società della conoscenza”⁶.

Non si tratta tuttavia di qualcosa di scontato, ma che tocca anche nella nostra regione, i saperi, i processi sociali e l’organizzazione professionale.

Infatti l'avvento delle *nuove tecnologie dell'informazione* origina spinte contrastanti: da una parte, contribuisce alla omogeneizzazione attraverso il linguaggio e la cultura dei mass media; dall'altra, ha svolto un ruolo importante nello spezzare la dominanza delle ideologie tradizionali, contribuendo alla caduta di modelli che presentavano un carattere universale ed immutabile. Ciò dà luogo ad una serie di antinomie nei processi e nelle richieste di conoscenza:

- moltiplicazione delle opportunità di informazione e di formazione e
- creazione di nuove forme di analfabetismo e di nuove marginalità;
- elevazione dei livelli di cultura generale e di competenze per l’accesso al mondo del lavoro
- e parcellizzazione che ostacola ogni tentativo di sintesi; potenzialmente personalizzante e al tempo stesso generatrice di consumo passivo da parte soprattutto degli strati più deboli della popolazione;
- fattore di pluralismo, ma anche all’origine del relativismo etico.

Nel contempo lo *statuto del sapere e del conoscere si è trasformato*.

L’approccio cognitivistico viene infatti integrato da quelli sull’intelligenza emotiva, dei bisogni, del desiderio. Il problema dell’identità va “composto” con quello della molteplicità, del pluralismo e della complessità.

In sintesi, le più significative esigenze connesse con i mutamenti che toccano il mondo delle occupazioni sono le seguenti:

⁶ Si veda al riguardo, dopo il Consiglio Europeo di Lisbona (2000), la Comunicazione della CE *Realizzare uno spazio europeo dell’apprendimento permanente* (2001) e per l’Italia, ISFOL, *Rapporto Nazionale sul processo di consultazione relativo al Memorandum europeo sull’istruzione e la formazione permanente*, 2001

- nuove e continue competenze richieste dall'innovazione tecnologica;
- meno certezze e più sfide professionali;
- crescente complessità e necessità di specializzazione tecnica più elevata;
- sviluppo di professioni e di nuove abilità di integrazione;
- più opportunità per le persone intraprendenti.

Innalzare le competenze ed equilibrare flessibilità con sicurezza del lavoro
--

Sul piano occupazionale, il passaggio alla società della conoscenza *trasforma il senso e il modo di lavorare*, nascono nuove professioni, vecchi mestieri cambiano "pelle", altri scompaiono definitivamente. Si diversificano i lavori, e prima ancora le tipologie e le forme giuridiche dei rapporti di lavoro. C'è un'indubbia "intellettualizzazione" del lavoro⁷. E' richiesta la flessibilità e la mobilità occupazionale e la polivalenza della cultura professionale⁸.

Le esigenze di competitività indotte dal fenomeno della globalizzazione hanno accelerato le segmentazioni del mercato del lavoro, rendendo ad esempio sempre più sfumata tradizionale separazione tra lavoro dipendente e autonomo⁹. E' all'interno di questo contesto evolutivo che l'organizzazione del lavoro subisce una radicale revisione: non è la presenza costante e in loco (fabbrica, azienda, ufficio...) che garantisce più efficacia al sistema produttivo; il tempo di lavoro sempre più difficilmente può essere imbrigliato in rigide formule contrattuali mentre, contestualmente, emerge la "modularizzazione" degli orari in base alle esigenze aziendali (stagionalità, tempi di consegna...). Con l'introduzione del telelavoro si fa largo la concezione di un lavoro che può essere svolto anche senza avere un luogo fisso, preciso; un fenomeno che entro il 2005 si prevede che in Europa interesserà circa l'11% della forza-lavoro.

Tra le nuove generazioni valori come l'autonomia e l'autoresponsabilità nel lavoro vengono ormai assunti come obiettivo primario, facendo registrare una progressiva crescita della domanda di lavoro indipendente, della richiesta di valorizzare la dimensione individuale, della tendenza a non attribuire al lavoro una dimensione totalizzante della propria esistenza ("il lavoro non è tutto"), ma a considerare piuttosto che alla propria realizzazione contribuisce in pari misura e forse ancora più la gestione di tempi-spazi personalizzati (il tempo libero, hobbies...).

Inoltre è sempre più diffusa, tra le giovani generazioni, la presenza di forme di flessibilità: contratti a termine, contratti di formazione-lavoro, di apprendistato, interinali, di collaborazione coordinata e continuativa, borse di studio. Tutte modalità che hanno portato a far risaltare un nuovo modo di concepire e di guardare al lavoro, visto appunto come spazio in cui potersi realizzare in autonomia e indipendenza, senza dover sottostare a regole e/o dover subire controlli e imposizioni.

In sintesi le nuove esigenze sono le seguenti:

- diversificazione delle tipologie e delle forme giuridiche di rapporto di lavoro;
- maggiore interesse per i lavori creativi, ad alta responsabilità, indipendenti;
- sviluppo di nuovi linguaggi tecnici e crescente attenzione alle competenze linguistiche;
- sviluppo di una cultura della mobilità professionale, organizzativa, geografica;
- alternanza continua di studio e lavoro;
- cultura del "saper essere" e importanza crescente delle abilità comportamentali;

⁷ Cfr. La comunicazione della CE su Il ruolo delle università nell'Europa della conoscenza, COM (2003) 58

⁸ Cfr. la comunicazione della CE *Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità*, COM (2002) 72

⁹ Si veda al riguardo Commissione Europea, *Libro Verde sull'imprenditorialità in Europa*, COM (2003) 27

- più flessibilità rispetto a luoghi e tempi di lavoro.

Impostare una nuova qualità dello sviluppo

Dopo uno sviluppo economico accelerato che ha consumato profondamente il territorio e ha intaccato gli equilibri sociali tradizionali, occorre riportare al centro la risorsa umana rappresentata dalla persona e dalla famiglia.

Le profonde trasformazioni in atto nel mercato del lavoro comportano inoltre:

- più attenzione verso la qualità della vita, al benessere lavorativo e opzioni professionali diversificate sulla base di preferenze e necessità personali;
- nuove forme di povertà e di emarginazione sociale, soprattutto per i soggetti a basso potenziale.

A queste si collegano la sfida *demografica* e i problemi *migratori*.

In tutti i paesi dell'UE si riscontra infatti una presenza di anziani mai registrata finora. A ciò va aggiunto che al presente i flussi migratori si presentano più differenziati che nel recente passato per cui i vari servizi saranno chiamati nei prossimi anni ad interessarsi di una popolazione più diversificata e multilinguistica. Infine ad aggravare i processi di esclusione di cui sono oggetto settori crescenti della popolazione, concorreranno i problemi che l'allargamento dell'Unione comporterà a medio termine.

3.2 INDIRIZZI DELL'UNIONE EUROPEA IN MATERIA DI FORMAZIONE E LAVORO

Queste sfide non riguardano solo il Veneto, ma tutti i paesi europei più avanzati. Il Consiglio dell'UE ha adottato a varie riprese (Lisbona, Stoccolma, Barcellona) per i prossimi dieci anni un programma articolato di *obiettivi* strategici da perseguire. Queste linee si integrano e trovano ulteriore consolidamento sul piano delle politiche del lavoro con gli orientamenti definiti dalla *Strategia Europea dell'Occupazione*.

*Migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi di istruzione e di formazione e facilitare l'accesso a tutti i sistemi di istruzione e di formazione lungo l'intero arco della vita*¹⁰

In primo luogo si tratta di migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi di istruzione e di formazione in modo da consentire a tutte le persone di realizzare il loro potenziale in qualità di cittadini e di rendere i sistemi sociali più competitivi e dinamici. Più specificamente, la prevenzione dall'esclusione sociale deve prendere le mosse proprio dalla realizzazione di questo impegno perché è provato che la probabilità di cadere nella emarginazione è notevolmente superiore tra quanti sono privi di una preparazione e di qualifiche adeguate.

Nella stessa linea si pongono gli obiettivi di facilitare l'accesso a tutti i sistemi di istruzione e di formazione lungo l'intero arco della vita e di consentirlo in un ambiente di apprendimento aperto. I sistemi dovranno essere completi e coerenti, attraenti per i giovani e gli adulti, e dovranno prevedere strategie che superino gli impedimenti tradizionali tra le offerte formali e quelle non formali e informali. In proposito, bisognerà assicurare una istruzione e formazione di base di qualità elevata, destinata a tutti, dalla prima infanzia in poi.

Strettamente connesso con le priorità appena ricordate è l'impegno a migliorare l'istruzione iniziale e la formazione professionale degli insegnanti/formatori. In proposito va sottolineata la funzione centrale che essi svolgono nel motivare gli studenti/allievi e determinarne il

¹⁰ Cfr. Per un approfondimento si veda anche il Secondo Rapporto del Cedefop sulle politiche di formazione e di insegnamento professionale in Europa (CEDEFOP, *Apprendre pour l'emploi*, Luxembourg, 2003)

successo. Le loro conoscenze e capacità devono corrispondere ai cambiamenti in atto nei bisogni formativi, nelle attese e nella domanda che emergono dal basso della nostre società. Si richiede anche un adeguamento della loro preparazione alla eterogeneità crescente dei gruppi sociali.

Sostenere la cittadinanza attiva e le pari opportunità

Per superare l'emarginazione, il processo di apprendimento va mirato a sostenere la cittadinanza attiva e le pari opportunità. Ciò significa promuovere la partecipazione delle persone a tutti gli aspetti della vita sociale ed economica con particolare riguardo all'occupabilità. L'impegno in questione richiede a monte che tutti i cittadini possiedano conoscenze, competenze e capacità adeguate e aggiornate per contribuire allo sviluppo proprio e del paese.

Garantire a tutti l'accesso alle nuove tecnologie e sviluppare le nuove capacità per la società della conoscenza¹¹

L'incidenza determinante dell'introduzione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione giustifica un altro degli obiettivi proposti dal Consiglio dell'UE e cioè quello di garantire a tutti l'accesso alle nuove tecnologie. Questo significa dotare degli strumenti necessari le scuole e i centri di formazione, coinvolgere gli insegnanti e i formatori, assicurando loro una adeguata preparazione, rendere possibile l'utilizzazione delle reti e delle risorse esistenti a tutti gli interessati. Passando maggiormente nello specifico, bisognerà puntare a rafforzare l'alfabetizzazione di base e a consentire a tutti di acquisirne un livello operativo adeguato perché qui risiede la chiave di volta di tutte le successive capacità di apprendimento e dell'occupabilità. Nell'aggiornamento della definizione delle competenze di base (professionali, tecniche, sociali e personali) per adeguarlo alle trasformazioni in atto, la più significativa è la capacità di apprendimento in quanto è decisiva per la realizzazione di un apprendimento coestensivo a tutto l'arco della vita.

Incentivare gli studi scientifici e tecnici

Se uno dei macrofattori che influiscono maggiormente sulla transizione in atto verso la società della conoscenza è lo sviluppo della civiltà scientifica e tecnica, si comprende perché i Ministri dell'Istruzione dell'UE chiedano di dare a tutti i cittadini una comprensione di base della matematica e delle scienze e mirino ad elevare il livello generale della cultura scientifica nella società. Esiste anche una ragione in negativo e cioè il fenomeno preoccupante della riduzione dell'interesse per gli studi matematici e scientifici in parecchi paesi, o di uno loro sviluppo insoddisfacente.

Rafforzare i collegamenti tra istruzione, formazione e mondo del lavoro¹²

Il sistema di istruzione e di formazione deve mirare a superare ogni forma di autoreferenzialità. Pertanto, si dovrà *aprire al mondo esterno*, agli influssi di altre parti della società a livello locale, nazionale e internazionale. Lo esigono l'accresciuta mobilità professionale e geografica degli individui, anche al di là delle frontiere di ciascun paese, all'interno e tra società che sono sempre più multiculturali. In particolare, bisognerà, cercando di cogliere tutte le opportunità in termini di motivazione degli studenti/allievi e di miglioramento dell'efficacia dei processi di insegnamento-apprendimento. In questa linea si

¹¹ Cfr. Commissione Europea, *Piano di azione e-learning: pensare l'educazione di domani*, COM (2001) 172 e *Realizzare uno spazio europeo dell'educazione e della formazione lungo tutto l'arco della vita*, COM (2002) 678

¹² cfr. il documento congiunto delle Parti Sociali europee (CES, UNICE, CEEP) *Quadro di azioni per lo sviluppo delle competenze e delle qualificazioni lungo tutto l'arco della vita*, Bruxelles, aprile 2003

raccomanda di sviluppare lo spirito di impresa nel senso che l'istruzione e la formazione dovrebbero trasmettere le competenze necessarie per avviare e mandare avanti una azienda.

Aumentare la mobilità e rafforzare la cooperazione internazionale

Gli scambi tra i paesi sono importanti per la pratica delle lingue straniere¹³, lo sviluppo delle competenze e delle motivazioni di studenti/allievi e di insegnanti/formatori, la moltiplicazione delle interazioni con il mondo e la condivisione delle buone pratiche di insegnamento, di orientamento, di accompagnamento al lavoro¹⁴. Si tratta di obiettivi ambiziosi che richiedono di sfruttare al meglio le risorse disponibili sia umane che finanziarie. In particolare bisognerà migliorare i sistemi di assicurazione della qualità e di garantire un uso efficace delle opportunità esistenti. Si dovrà inoltre procedere verso una cultura di responsabilità condivise, di impegno delle parti sociali, di compartecipazione tra pubblico e privato e di accordi di cofinanziamento¹⁵.

3.3 LINEE STRATEGICHE DEL PROGRAMMA

3.3.1 Il quadro programmatico regionale

Oltre che dagli indirizzi comunitari, il quadro programmatico regionale risulta fortemente condizionato e sollecitato dalle iniziative nazionali in materia di formazione e lavoro.

Da un lato infatti le recenti riforme della scuola (L. 53/2003) e del mercato del lavoro (L. 30/2003), aprono numerose prospettive ed opportunità per sostenere le nuove sfide aperte, dall'altro lato, il processo di evoluzione istituzionale in senso federalista carica la Regione, le Province e gli Enti locali di nuovi compiti e responsabilità che devono essere declinati in modo autonomo e innovativo.

A partire dalla legge regionale 35/2001 sulla programmazione, la Regione Veneto si è data ed intende sviluppare una serie di strumenti programmatici e legislativi che siano in grado di facilitare e gestire questa complessa transizione, con il concorso delle forze politiche, economiche e sociali.

In particolare merita richiamare in questa sede:

- la legge 19/2002 “Istituzione dell’elenco regionale degli organismi di formazione accreditati”,
- il disegno di legge della Giunta regionale in materia di diritto allo studio,
- il disegno di legge della Giunta regionale in materia di istruzione e formazione professionale e politiche del lavoro.

Inoltre non vanno dimenticate le recenti leggi in materia di imprenditorialità, innovazione e politica industriale:

- la L.R. 6/2003 “Interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione dell’imprenditorialità femminile”,
- la L.R. 8/2003 “Disciplina dei distretti produttivi ed interventi di politica industriale locale”.

¹³ Cfr. Relazione della Commissione Europea sull’attuazione e sui risultati dell’anno europeo delle lingue, COM(2002)597.

¹⁴ Cfr. Commissione Europea, *Investire efficacemente nell’educazione e la formazione: un imperativo per l’Europa*, COM(2002)779

¹⁵Cfr. Consiglio dell’Unione Europea di Stoccolma, 2001.

Si veda anche il documento della Direzione Generale dell’educazione e della cultura della CE su *L’evoluzione futura dei programmi di educazione, di formazione e della gioventù dell’UE dopo il 2006*, Bruxelles, 2002

Si tratta di provvedimenti che contribuiscono a delineare, pur nella attuale incompletezza del quadro istituzionale e normativo nazionale, dei precisi orientamenti verso un nuovo modello regionalistico di programmazione e gestione integrata delle politiche del capitale umano (istruzione, formazione, occupazione, innovazione, ricerca, imprenditorialità, ...).

L'esperienza del precedente triennio deve tuttavia far riflettere sull'approccio programmatico e sulla natura necessariamente flessibile e dialettica dei processi di governance da attivare, superando ogni modello deterministico e tecnocratico a favore di un forte coinvolgimento dei vari attori sociali.

La dimensione di processualità, revedibilità e confronto deve essere quindi una linea guida da tener bene in vista nella implementazione del presente Programma, anche in ragione di almeno tre istanze istituzionali esistenti:

- il completamento dei decreti delegati attuati delle leggi 30/03 e 53/03,
- la stretta integrazione con il Programma Regionale del Lavoro, che viene proposto contestualmente a questo Programma,
- la definizione e approvazione della nuova legge regionale in materia di istruzione, formazione e lavoro in sostituzione della L.R.10/1990.

3.3.2 Priorità

Tenendo conto di tali avvertenze, il presente Programma Triennale, pur assumendo al proprio interno le finalità già indicate dal POR FSE obiettivo 3, intende ispirarsi agli indirizzi del Consiglio Europeo e mira a focalizzare la propria azione sui seguenti assi prioritari di intervento:

- a) costruire il nuovo sistema regionale dell'istruzione e della formazione professionale, ispirato alla riforma scolastica (legge 53/2003),
- b) consolidare un sistema regionale di formazione continua e permanente, da concertare anche con le articolazioni territoriali dei nuovi fondi interprofessionali.
- c) implementare il nuovo dispositivo di accompagnamento e sostegno alle transizioni scuola-formazione, formazione-lavoro, lavoro-lavoro a partire dai servizi dell'impiego ridisegnati dalla legge 30/2003 ,
- d) avviare il confronto con le Parti Sociali e definire con le stesse un percorso per l'attuazione delle disposizioni della L. 53/03 e del D. Lgs. 276/03, demandata alle Regioni ed alla negoziazione, individuando le risorse finanziarie all'uopo destinate

Nel perseguire queste priorità, il Programma si propone di favorire:

- l'accesso alle opportunità per tutti i cittadini, comprese quelle verso le più alte qualificazioni,
- il rispetto e la valorizzazione delle differenze, non solo di genere, ma anche verso le fasce più deboli
- la partecipazione e la cittadinanza attiva,
- la sussidiarietà e il ruolo dei soggetti territoriali, soprattutto attraverso la promozione di partenariati e delle reti locali.

3.3.3 Approccio

L'approccio privilegiato è quello centrato sulla persona, soprattutto di quella più sfavorita sul mercato del lavoro.

La *concertazione con le Parti Sociali* viene ribadita come strumento di *governance*, a partire dai Tavoli esistenti, in funzione della definizione dei fabbisogni, del monitoraggio dei risultati e nella prospettiva di una comune assunzione di responsabilità per la costruzione del Terzo Veneto.

Si sottolinea inoltre la necessità di un raccordo con le politiche territoriali, le politiche industriali e di sviluppo locale e la cooperazione internazionale.

Negli ultimi anni è infatti aumentata la consapevolezza *dell'importanza* della istruzione e della formazione e delle politiche attive del lavoro come strumento per lo sviluppo locale. L'innalzamento dei livelli di istruzione perseguito da tutti i paesi più avanzati e la diffusione delle pratiche di formazione continua hanno infatti reso più evidente il rapporto esistente tra politiche formative e sviluppo industriale. Tale rapporto, spesso negato o ignorato in passato, diventa oggi determinante nel nuovo scenario competitivo internazionale in cui la creazione di nuova occupazione si accompagna a fenomeni sempre più complessi, come il superamento del modello di produzione fordista, la diversa relazione temporale tra formazione e lavoro, l'aumento della componente femminile del mercato del lavoro.

Per fare questo si impone sempre più un *approccio regionale e locale* per il raccordo tra le politiche formative, le politiche del lavoro e le politiche dello sviluppo, che sia in grado di tener conto sia delle specificità dei contesti economici, sia delle dinamiche dei percorsi nei diversi mercati del lavoro.

Lo sviluppo della dimensione locale va completato con il rafforzamento della *collaborazione internazionale*, soprattutto a partire dall'utilizzo dei programmi transnazionali promossi dall'UE (come Equal, Leonardo, Interreg, ...).

3.4 OBIETTIVI, MISURE ED AREE DI INTERVENTO

Gli ambiti di azione da privilegiare nel triennio sono fortemente condizionati dalle risorse disponibili; di tali risorse esiste completezza e certezza di riferimenti solo per l'annualità 2004; tuttavia per il restante periodo oltre alle risorse comunitarie già programmate dal POR si possono stimare in linea di massima aggregati pari o leggermente inferiori a quelli del 2004.

Le aree di intervento vengono qui articolate secondo i 3 campi previsti dalla L.R. 10/90 (formazione, orientamento e politiche del lavoro), fermo restando che esse potranno trovare revisione ed integrazione in ragione dell'emanazione delle disposizioni nazionali previste e/o di nuove norme regionali.

I criteri di intervento sono quelli già indicati dal POR 2000-2006.

Gli indicatori di risultato e di impatto sono derivabili da quelli illustrati dal Complemento di programmazione del POR.

3.4.1 Formazione professionale

Per quanto riguarda la formazione professionale, va ribadito anzitutto che essa costituisce nel panorama regionale un segmento importante dell'offerta di istruzione ed educazione, interessando annualmente circa 60.000 cittadini, tra giovani ed adulti.

Tenendo conto degli scenari e degli indirizzi più sopra richiamati, gli assi prioritari di intervento nel triennio saranno resi funzionali a:

- impostare il nuovo sistema regionale di istruzione e formazione professionale, verso un servizio rivolto alla persona, a carattere pubblico e pluralistico, qualificando sempre più i soggetti erogatori dei servizi,
- garantire pari dignità al canale professionale, incentivando la collaborazione tra istituti scolastici e organismi formativi, lottando contro la dispersione scolastica e formativa,
- mettere a regime il nuovo apprendistato anche nel quadro della formazione d'impresa, a partire degli accordi di concertazione regionale e dal partenariato con le aziende,
- sperimentare nuovi percorsi di formazione superiore di eccellenza, in funzione dei nuovi saperi di punta,
- espandere l'offerta di formazione continua, sostenendo la domanda delle imprese e stimolando l'espressione dei bisogni delle persone, anche incrementando le modalità di accesso individuale,
- implementare il sistema regionale di riconoscimento e certificazione dei crediti e delle competenze (libretto formativo del cittadino), in funzione della tutela individuale, ma anche della mobilità geografica e professionale.

a) L'istruzione e la formazione professionale iniziale

Per quanto riguarda il sistema di formazione iniziale, il Programma triennale deve prevedere inevitabilmente che nel corso della sua attuazione si adottino modifiche anche profonde derivanti dall'attuazione operativa della legge 53/2003 e della legge 30/2003. In particolare incideranno in maniera sostanziale le disposizioni normative e gli accordi tra Stato e Regione circa l'eventuale assunzione da parte di quest'ultima della gestione del sistema istruttivo e formativo e la realizzazione pratica del sistema dell'istruzione e formazione professionale.

La Regione Veneto, in attesa della definizione operativa delle norme contenute nella legge 53 tramite i necessari decreti delegati, intende attivare, anche sulla base dell'*Accordo quadro* tra Stato e Regioni del 19 giugno 2003, percorsi triennali che portino alla qualifica secondaria professionale e che includano, “con equivalente valenza formativa, discipline ed attività attinenti sia alla formazione culturale generale sia alle aree professionali interessate”, e consentano “il conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale e corrispondente almeno al secondo livello europeo (decisione del Consiglio 85/368/CEE)”. Tali percorsi verranno estesi a tutti gli studenti che aspirino a frequentarli e a quelle qualifiche che risultino coerenti non solo con i bisogni formativi espressi dal territorio, bensì anche con le prospettive di evoluzione tecnologica e organizzativa dei vari settori professionali e con le aspirazioni dei soggetti in formazione.

Mancando, peraltro, un riferimento nazionale circa “i livelli essenziali delle prestazione”, la Regione intende individuare le competenze intermedie e finali di tali percorsi, in relazione alle qualifiche specifiche che rispondono alle dinamiche economiche, sociali e personali del territorio.¹⁶ Una volta definiti gli standard previsti a livello nazionale, sarà possibile rivedere

¹⁶ A causa della ricaduta istituzionale dovuta alla considerazione di un unico sistema educativo e della possibilità di transitare non solo all'interno del sistema, ma anche fuori di esso verso il sistema dei Licei, sembra evidente che il profilo educativo, culturale e professionale, di cui parla la legge 53, debba comprendere anche livelli essenziali di prestazione da parte delle strutture formative negli ambiti sia dell'educazione fisica, sia dell'insegnamento della religione cattolica per chi se ne avvale. Da questo punto di vista, la Regione studierà come rivedere la normativa attuale circa gli insegnamenti da attivare e relativo monte ore previsto.

gli obiettivi individuati. Quanto ai Diplomi secondari professionali e alla Formazione professionale superiore ci si muoverà sulla base delle esperienze maturate nella Regione, della domanda di formazione presente sul territorio e degli orientamenti emergenti in sede nazionale e nel quadro di accordi tra Stato e Regioni.

Tenendo conto, inoltre, del precitato Accordo, la Regione intende:

- “individuare modelli di innovazione didattica, metodologica ed organizzativa che coinvolgano l’istruzione e la formazione professionale, rispettando e valorizzando il ruolo delle istituzioni scolastiche autonome e quello delle strutture formative accreditate”;
- “realizzare forme di interazione e/o di integrazione fra i soggetti operanti nei citati sistemi”;
- “promuovere le capacità progettuali dei docenti della scuola e della formazione professionale, per motivare l’apprendimento dello studente attraverso il sapere ed il saper fare;
- avviare, “nel rispetto della disciplina contrattuale vigente, una progettazione di azioni di formazione congiunta dei docenti dell’istruzione e della formazione professionale per lo scambio di esperienze tra i sistemi, per l’acquisizione di competenze utili ai fini dell’orientamento dei giovani e delle loro famiglie”.

Sul piano dell’attuazione dei percorsi formativi suggeriti dalla L. 53/03, è prevista la possibilità di valorizzare per i soggetti di più di quindici anni metodi formativi basati sull’alternanza scuola-lavoro. Da questo punto di vista la Regione intende nel triennio prospettare e attuare opportune sperimentazioni e relative indicazioni pratiche e finanziarie.

In tal senso va letto il Protocollo d’intesa sottoscritto in data 31 luglio 2003 tra la Regione, l’Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS. CGIL, CISL, UIL laddove le parti hanno convenuto, nel rispetto dei principi costituzionali dell’autonomia scolastica e della libertà di ricerca e dell’insegnamento, di definire e sostenere, ciascuno per quanto di competenza, iniziative sperimentali in alternanza scuola-lavoro, come modalità di realizzazione di percorsi formativi progettati, attuati e valutati dalle istituzioni scolastiche e formative all’interno del Piano dell’Offerta Formativa di ogni singolo istituto in collaborazione con le imprese, enti pubblici e privati ivi inclusi quello del terzo settore, che assicurino ai giovani l’acquisizione di conoscenze di base e trasversali nonché il conseguimento di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

La Regione intende partecipare inoltre al percorso articolato di partenariato istituzionale, a livello nazionale, previsto dagli Accordi di cui sopra, in raccordo con le altre Regioni, per la definizione degli *standard* formativi minimi, a partire da quelli relativi alle competenze di base, al fine di consentire il riconoscimento a livello nazionale dei crediti, delle certificazioni e dei titoli, compresi i crediti acquisiti in apprendistato, anche ai fini dei passaggi dai percorsi formativi ai percorsi scolastici e viceversa, nonché per la definizione delle procedure relative alla determinazione e all’integrazione delle risorse, al monitoraggio e alla valutazione.

Ai fini della valutazione, dell’orientamento e della certificazione dei crediti sopra ricordati si prevede di sperimentare l’utilizzo del *portfolio delle competenze individuali e dell’orientamento*, tenendo conto della opportunità di distinguere tra la definizione di un portfolio che accompagni lo studente nel corso della sua esperienza formativa avente carattere di documento pubblico e l’utilizzo di una metodologia di valutazione ispirata al portfolio, ma che faccia riferimento all’azione formativa dei docenti, alla loro valutazione di risultati all’interno dei loro insegnamenti, al dialogo con le famiglie e gli allievi.

Verranno anche studiate forme di attuazione dell'art.2 della legge 30 sul *libretto formativo del cittadino*, anche in relazione alla certificazione delle competenze raggiunte nei percorsi formativi del sistema di istruzione e formazione professionale.

Nell'ambito delle iniziative di orientamento, e in particolare ai fini della possibilità di transitare sia orizzontalmente sia verticalmente tra i differenti percorsi previsti dalla legge 53, verrà sperimentata la possibilità di promuovere opportune iniziative ed eventuali "laboratori di sviluppo e recupero degli apprendimenti".

Tutte queste iniziative a carattere sperimentale esigeranno, inoltre, l'attivazione di convenienti forme di monitoraggio e di documentazione, anche in vista della ricerca di modelli di buone pratiche. E' un ambito questo di collaborazioni possibili tra Centri e Istituti tecnici e professionali.

Infine la Regione, tenendo conto delle esigenze di una strutturazione adeguata del sistema dell'istruzione e della formazione professionale di sua competenza, intende promuovere uno studio attuativo e conseguenti interventi normativi che prevedano:

- lo sviluppo di strutture formative di adeguata consistenza come numero di allievi e di docenti stabili, anche favorendo modalità di aggregazione consortile tra le varie strutture formative;
- attività formazione dei direttori delle agenzie formative, che garantiscano la qualità ed efficacia della gestione di tali strutture;
- un piano di finanziamento progressivo mediante fondi regionali fino a coprire interamente con essi le attività formative destinate a soggetti coinvolti nel diritto-dovere formativo; le risorse derivanti dai fondi strutturali europei verranno destinate soprattutto alle azioni di supporto delle trasformazioni in corso.

b) Formazione continua e permanente

Per rispondere al meglio alle nuove esigenze del mondo del lavoro si richiedono al lavoratore non solo i necessari requisiti tecnici, ma anche nuovi saperi di base (informatica-informazione, inglese, economia, organizzazione), capacità personali (comunicazione e relazione, lavoro cooperativo, apprendimento continuo) e anche vere e proprie virtù del lavoro (affrontare l'incertezza, risolvere problemi, sviluppare soluzioni creative).

Per far fronte a questa prospettiva, il Programma si propone in particolare di:

- favorire una adeguata formazione di base per tutti i cittadini, a partire dalle esigenze di alfabetizzazione o ri-alfabetizzazione e/o dal recupero della scolarità iniziale,
- consolidare e innalzare i livelli di competenza dei lavoratori adulti, con particolare riferimento ai nuovi saperi e alle nuove tecnologie,
- promuovere la formazione imprenditoriale e manageriale, soprattutto in funzione del ricambio generazionale del sistema delle imprese,
- sperimentare forme di validazione delle acquisizioni professionali ed esperienziali degli adulti, attraverso riconoscimenti formali, anche per favorirne l'eventuale ricollocazione nel mercato del lavoro e/o le prospettive di carriera,
- contribuire a rimuovere gli ostacoli all'accessibilità e alla continuità della formazione, in particolare per le fasce deboli e per gli immigrati.

Nel caso del Veneto, appare prioritario intervenire in modo sinergico su:

- le PMI e le reti di imprese dei distretti produttivi,
- i settori occupazionali emergenti,

- la pubblica amministrazione locale.

Si ribadisce inoltre, a partire dalle sperimentazioni condotte nel precedente triennio:

- la messa a regime del dispositivo di formazione individuale continua,
- l'avvio della Scuola Regionale della Pubblica Amministrazione,
- l'avviamento di iniziative pilota per l'innovazione delle metodologie di formazione nelle imprese ed organizzazioni.

3.4.2 Orientamento

La finalità dell'orientamento è quella di *promuovere l'emancipazione dell'individuo a livello personale e professionale e realizzare il pieno diritto di cittadinanza per tutti* (cfr. Forum nazionale per l'orientamento, Genova 2001).

Questa finalità generale comporta in realtà una notevole complessità. Infatti tipologie molto diversificate di destinatari sono portatori di una gamma molto ampia di esigenze (espresse chiaramente o ancora in parte latenti) in un contesto mutevole e imprevedibile. La necessaria diversificazione degli strumenti e delle metodologie di intervento e le numerose sperimentazioni che in questi anni da più fronti sono state proposte, contribuiscono a creare un quadro dove tutto è in movimento e dove risulta difficile trovare un punto fermo di riferimento.

L'orientamento deve considerarsi ***pertanto un'azione trasversale alle politiche formative, sociali e del lavoro***, per cui appare evidente la necessità di un governo coordinato nel rispetto delle *mission* delle strutture e della differenziazione dei bisogni dei destinatari.

Le azioni a valenza orientativa sono azioni di supporto alla persona nel governo autonomo della propria esperienza lavorativa, formativa e nell'esercizio dei diritti di cittadinanza.

Dal punto di vista della **persona**, la capacità di fare delle scelte ponderate e sulla base di informazioni complete e attendibili è una condizione necessaria ai fini di:

- poter far fronte alle necessità di flessibilità che il mondo del lavoro richiede
- affrontare con maggiore sicurezza e responsabilità le scelte connesse al proprio sviluppo personale e professionale in tutto l'arco della propria esistenza
- usufruire dei servizi e delle opportunità che il sistema formativo, il mercato del lavoro e il sistema del welfare offrono
- poter esercitare un potere di cambiamento/miglioramento della propria situazione lavorativa e della qualità della vita
- fronteggiare più agevolmente il cambiamento lavorativo
- ridurre il disagio nelle situazioni in cui è richiesta capacità di riqualificazione e/o di riconversione.

Dal punto di vista dei **sistemi**, dei servizi, delle istituzioni e del mercato del lavoro una cittadinanza più consapevole e più competente nel reperimento delle informazioni, nell'esercizio dei propri diritti, nella consapevolezza dei propri doveri e nella capacità di governare al meglio i momenti di transizione, è una condizione necessaria ai fini di:

- prevenire l'abbandono e la dispersione scolastica
- ridurre i costi sociali di scelte formative che portano a percorsi interrotti
- ridurre i costi sociali causati dalle difficoltà nelle transizioni tra i percorsi (scolastici, formativi, lavorativi)
- ridurre al minimo il ricorso a misure di assistenza o ad ammortizzatori sociali
- massimizzare l'efficacia degli interventi formativi.

L'orientamento inoltre, anche sulla base degli orientamenti comunitari in materia, si configura come un processo continuo (lungo tutto l'arco della vita) attraverso il quale l'individuo sviluppa capacità e acquisisce strumenti che lo mettono in grado di porsi in maniera sempre più consapevole e critica di fronte alla realtà che lo circonda e di compiere delle scelte più responsabili, sia sul piano individuale sia su quello sociale.

Questi intendimenti sono oggi ribaditi sia dalla riforma scolastica (legge Moratti) che dalla nuova normativa in materia di servizi per l'impiego (legge Biagi).

Le finalità e gli assi di intervento previsti nel triennio sono:

- rafforzamento e coordinamento dei servizi e degli interventi, in collaborazione con gli attori operanti sul territorio e in integrazione con gli interventi di sostegno all'occupazione gestiti dai centri per l'impiego;
- circolazione di esperienze e al trasferimento delle migliori pratiche, anche con riferimento all'ambito comunitario;
- diffusione e capitalizzazione degli strumenti e delle procedure utilizzate nei servizi risultate efficaci;
- rafforzamento delle azioni di counselling e sostegno verso le categorie più svantaggiate;
- consolidamento ed integrazione dei sistemi informativi e informatici di supporto (banche dati, diffusione e scambi di informazioni, forum..)
- diffusione di modalità e strumenti di monitoraggio delle azioni, dei processi e dei risultati al fine di garantire efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse a disposizione da parte degli organismi attuatori;
- Il monitoraggio in itinere e la valutazione degli esiti da parte della Regione
- rafforzamento delle azioni di monitoraggio in itinere e di valutazione degli esiti da parte della Regione;
- adeguamento e sviluppo delle competenze tecniche attraverso l'investimento nelle risorse umane (operatori dell'orientamento)

I criteri di intervento prioritari sono:

- La programmazione e il controllo del processo da parte della Regione;
- La promozione di accordi fra parti sociali e enti pubblici, in ambito territoriale per azioni integrate;
- L'ulteriore integrazione tra enti pubblici, il mondo dell'istruzione e della formazione professionale, le parti sociali ed i soggetti pubblici e privati coinvolti;
- La trasversalità delle azioni, con particolare riferimento alla dimensione delle pari opportunità e alle fasce più deboli;
- La riconduzione delle buone prassi a sistema.

3.4.3 Politiche del lavoro e servizi per l'impiego

Nel cap. 1 sono stati segnalati una serie di squilibri strutturali del mercato del lavoro che le politiche del lavoro mirano a ridurre o superare.

Per far fronte a tali squilibri si assumono nel triennio i seguenti assi prioritari di intervento:

- incremento dell'occupazione femminile
- sviluppo dell'inserimento lavorativo dei disabili
- iniziative a favore degli extracomunitari

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- emersione del lavoro irregolare- tutela della parità. |
|--|

a) incremento dell'occupazione femminile

Dalle analisi dell'incremento occupazionale presentate nel capitolo introduttivo del programma emerge un incremento significativo della partecipazione femminile al lavoro nella fascia di età 15-64 anni con passaggio dal 46% del 1994 al 53,5% del 2002.

Il dato è particolarmente significativo nella fascia 35-44 anni dove si arriva quasi al 70%, ma è comunque in crescita anche nella fascia di età superiore ai 44 anni.

Da qui l'esigenza di sviluppare politiche di incentivo al rientro nel mercato delle donne che hanno avuto esperienze di lavoro in età giovanile interrotte per esigenze di cura dei figli, ma anche di sostegno alla continuità lavorativa attraverso l'attivazione di servizi o la più agevole fruizione degli stessi, e politiche di sostegno alla promozione di accordi tra le parti sociali in grado di conciliare l'impegno di lavoro con le relazioni di cura ed assistenza, particolarmente gravose per la donna lavoratrice.

Alcune sperimentazioni sono in atto con ricorso a risorse proprie del bilancio regionale e della legge 8/3/2000 n. 53, ed utili indicazioni ne saranno tratte per il consolidamento degli interventi.

b) Sviluppo dell'inserimento lavorativo dei disabili

I risultati dell'inserimento lavorativo dei disabili sono significativamente migliorati nel Veneto grazie anche alle risorse messe a disposizione dalla legge n. 68/1999.

E' cresciuta la stabilità dell'inserimento lavorativo (oggi il 70 per cento delle assunzioni sopravvive dopo un anno), ma soprattutto è migliorata la qualità degli avviamenti, non più meramente numerici ma finalmente attenti alla compatibilità di contesto lavorativo e sanitario. Si è affinata la strumentazione tecnica di preavviamento, ma soprattutto è migliorato il coinvolgimento della parte aziendale che oggi è partecipe del progetto di assunzione già nella fase programmatica degli impegni obbligatori di assunzione.

Gli interventi finalizzati alle assunzioni dei disabili già assistiti da agevolazioni contributive finanziate dalla legge 68/1999, sono accompagnati da misure integrative finanziate da apposito fondo regionale costituito con LR n. 16/2001 che, attualmente attestato sui 2 milioni di euro annui, va potenziato per la sua natura di completamento degli interventi, soprattutto per le attività di orientamento, tirocinio e formazione dedicate al disabile inserito in un progetto di assunzione.

Ulteriore miglioramento delle politiche di inserimento lavorativo dei disabili è atteso dalla messa a punto di procedure gestionali unificate secondo standard regionali, e già oggetto di specifico studio.

Anche la revisione legislativa da tempo all'attenzione dei ministeri competenti, soprattutto per ciò che concerne taluni obblighi di iscrizione al servizio pubblico di collocamento, porterà significative innovazioni sul piano dell'iniziativa regionale a favore dell'inserimento lavorativo dei disabili, in quanto oltre al ridimensionamento quantitativo dei potenziali destinatari consentirà interventi più selettivi e qualificati.

c) Iniziative a favore degli extracomunitari

Il dato significativo della presenza di lavoratori extracomunitari nel mercato del lavoro regionale è oramai consolidato, e le linee di sviluppo dello stesso oltre che nella parte

introduttiva del programma sono puntualmente documentate nell'annuale rapporto sull'andamento dell'occupazione curato dall'ente regionale Veneto Lavoro.

Gli obiettivi da perseguire nel prossimo triennio ottengono sostanzialmente ad una maggiore integrazione delle politiche a titolarità regionale, e di queste con i livelli istituzionali subregionali attraverso lo snodo delle competenze provinciali nelle materie del lavoro (orientamento, avviamento, gestione della disoccupazione), e locali soprattutto per la rete dei servizi di supporto logistico e assistenza varia.

Una particolare segnalazione va fatta per la messa a punto delle procedure di rilevazione del fabbisogno con spostamento dell'iniziativa dall'ambito delle strutture ministeriali periferiche a quelle regionali, e coinvolgimento delle parti sociali nelle sedi proprie della concertazione di cui alla LR n. 31/1998.

In tal senso sono già in atto delle prassi di consultazione, e nello sviluppo della prossima programmazione si confida nella messa a punto di specifiche procedure.

Sempre nel solco del miglioramento del servizio di avviamento al lavoro degli extracomunitari si svilupperanno, sulla base di specifiche intese con gli organi ministeriali, i progetti sperimentali di preselezione e formazione nei paesi di origine (titoli di prelazione di cui all'art. 19 della legge 30/07/2002 n. 189)

d) *Emersione del lavoro irregolare*

I dati (1992-2000) sulla presenza di lavoro irregolare resi disponibili dall'ISTAT collocano il Veneto su tassi (11,5% sul totale dei lavoratori) analoghi a quelli delle regioni più sviluppate, e confermano le indicazioni dell'Osservatorio costituito con specifico finanziamento regionale presso la Direzione regionale INPS, che nel marzo scorso ha pubblicato una rilevazione operata su dati dell'INPS e dei servizi per l'impiego oltre che di contabilità nazionale, ma anche sulla base di interviste di testimoni privilegiati, quali gli addetti ai servizi ispettivi e di vigilanza ministeriali e degli enti previdenziali.

Lo strumento dell'Osservatorio regionale, avviato in via sperimentale con un finanziamento biennale, va consolidato, e nel corso della programmazione triennale se ne svilupperà il progetto con connesse risorse di finanziamento.

Lo strumento tecnico operativo dell'Osservatorio sarà incardinato presso l'apposita Commissione regionale per l'emersione del lavoro nero di cui all'art. 78 della legge 448/1998 che è in via di costituzione secondo le modalità stabilite dalla deliberazione della Giunta regionale n. 1836 del 13/06/2003, e sarà messo a disposizione degli analoghi organismi costituiti presso le amministrazioni provinciali secondo le modalità stabilite dal precitato provvedimento regionale.

e) *Iniziative a tutela della parità*

Nel corso della programmazione triennale saranno completate le procedure di attivazione dell'Ufficio regionale del Consigliere di parità per l'espletamento di funzioni e compiti di cui al D.Lgs. 23/05/2000 n. 196.

La relativa convenzione con il Ministro del lavoro è stata sottoscritta nel gennaio 2003 e, previa approvazione della disciplina inserita nel disegno di legge di riordino delle leggi regionali nn. 10/90 e 31/98, saranno assunti i necessari provvedimenti di costituzione dell'Ufficio oltre che di primo avvio della struttura tecnica di supporto che si appoggerà all'Avvocatura della Regione Veneto.

Le risorse iniziali utilizzabili a livello regionale sono quantificate nel 15 per cento del trasferimento statale annuo, l'altro 85 per cento essendo riservato agli analoghi organismi provinciali.

Nella pianificazione attuativa saranno ulteriormente sviluppate le linee programmatiche degli interventi anche sulla base delle proposte del Consigliere designato.

Per quanto riguarda i servizi per l'impiego, uno specifico Accordo di programma con le Province e con le Parti Sociali (sottoscritto nel 2002), ha già definito la nuova architettura dei servizi a livello territoriale.

Tale accordo prevede l'impegno alla promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, a partire da una rete di sportelli caratterizzata da:

- un sistema convenzionato e partenariale, fondato sulla centralità del servizio pubblico e con la partecipazione delle Parti Sociali,
- il cofinanziamento delle attività convenzionate da parte degli organismi partner coinvolti,
- la natura no profit dei fornitori di servizi.

3.4.4 Azioni trasversali di supporto

Nella fase di transizione che si rende necessario che la Regione continui a garantire una forte regia e coordinamento dei processi attivati, attraverso:

- a) una serie di azioni di sistema, che devono precedere ed accompagnare il passaggio dall'attuale situazione a quella futura in modo che i sistemi dell'istruzione e della formazione professionale, dell'Università, del mondo del lavoro, dei servizi per l'impiego si possano parlare e aumentare la permeabilità per massimizzare l'efficacia dei servizi.
Le azioni di sistema vanno programmate in fasi progressive o per step, anche in accordo ed eventuale collaborazione con altre Direzioni e Uffici Regionali, con le altre Istituzioni nazionali e locali coinvolte, con gli organismi formativi e dell'orientamento, con le agenzie del mercato del lavoro e con le Parti Sociali.
- b) un monitoraggio costante delle iniziative, con particolare riferimento alle sperimentazioni, e dei loro risultati, in funzione di garantire una adeguata capitalizzazione istituzionale e di raccordare il sistema veneto agli altri sistemi regionali ed europei.

3.5 LE RISORSE IMPEGNATE

Sul piano delle risorse, il presente Programma vede alcune significative conferme rispetto alla precedente programmazione e nello stesso tempo alcune novità. Le indicazioni analitiche al riguardo sono riportate nel capitolo 8. In particolare, si segnala:

- a) per le azioni di formazione professionale, la concentrazione delle risorse regionali sulla riforma dell'istruzione e della formazione professionale e l'utilizzo del FSE anche per la formazione superiore,
- b) per le azioni di orientamento, il potenziamento delle risorse di fonte nazionale,
- c) per le politiche del lavoro e per i servizi per l'impiego, la focalizzazione delle risorse disponibili sulla implementazione dei nuovi servizi territoriali e sulle fasce deboli.
- d) Per le azioni di sistema e trasversali il pieno utilizzo della misura C1 del POR FSE .

Sul piano dei finanziamenti, il Programma intende incentivare un graduale cambiamento dell'attuale mix delle fonti, nelle seguenti direzioni:

- sostenere con fonti regionali e con i previsti trasferimenti statali il nuovo sistema di istruzione e formazione professionale iniziale, garantendone la continuità per il diritto-dovere dei giovani cittadini,
- utilizzare i finanziamenti comunitari per le politiche preventive a favore delle fasce più deboli della scuola e del mercato del lavoro e per le azioni innovative e di sistema,
- sostenere la diffusione dei nuovi Fondi Bilaterali per la formazione continua delle imprese,
- utilizzare i fondi nazionali per i congedi di formazione individuale, attraverso borse di studio e voucher, integrandolo con risorse regionali e comunitarie,

- attrarre nuove risorse locali (in primis dalle Fondazioni Bancarie) per il sostegno delle iniziative locali di eccellenza e per l'innovazione.

4. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Questo tipo di interventi comprende la parte quantitativamente più rilevante del Programma.

Essi sono raggruppati nelle seguenti categorie:

- Formazione professionale iniziale
- Formazione superiore
- Formazione per l'inserimento dei disoccupati
- Formazione dei disabili e delle persone a rischio di marginalità sociale
- Formazione continua
- Formazione permanente.

Alcune delle attività specifiche tuttavia sono ricondotte convenzionalmente a più di una categoria: è il caso ad esempio:

- dell'apprendistato che trova inserimento sia nella "formazione iniziale" (per coloro che hanno meno di 18 anni), sia in quella continua (per i lavoratori con più di 18 anni),
- delle attività "libere", non a finanziamento pubblico, che possono essere fatte rientrare anche nella formazione permanente.

Le azioni sono descritte attraverso schede di sintesi strutturate secondo il seguente schema:

- CONTESTO
- FINALITA'
- DESTINATARI
- AZIONI PREVISTE
- FONTI DI FINANZIAMENTO

Ulteriori elementi di dettaglio saranno indicati nelle deliberazioni e atti attuativi.

Per quanto riguarda i soggetti attuatori delle azioni a finanziamento pubblico, si farà riferimento all'elenco degli organismi accreditati ai sensi della L.R. 19/2002. Eventuali deroghe saranno indicate nei Piani Operativi.

Va inoltre ricordato che, accanto alle azioni descritte al Programma possono essere ricondotti anche altri interventi particolari, non regolati esclusivamente dalla Regione Veneto, tra cui:

a) i progetti a carattere interregionale previsti dal POR ob.3 FSE. Tali progetti continueranno a privilegiare anche per il triennio 2004-2006 alcuni ambiti strategici quali:

- Il sistema dei trasporti e logistica (navigabilità, trasporti su gomma e rotaia e centri intermodali)
- La cantieristica
- I servizi di ricerca e trasferimento tecnologico alle imprese e alle reti dei distretti industriali
- Il turismo e la valorizzazione del territorio
- L'integrazione dei servizi per l'impiego.

b) i progetti finanziati nell'ambito dell'iniziativa comunitaria EQUAL

L'Iniziativa Comunitaria EQUAL nasce come uno degli strumenti di realizzazione della Strategia Europea per l'Occupazione, per contrastare a livello comunitario il fenomeno della disoccupazione e migliorare le condizioni di accessibilità e permanenza nel mercato del lavoro. Nel precedente triennio si è svolta la fase di programmazione a livello comunitario, nazionale e regionale e nel 2002 sono effettivamente partite le prime azioni previste dai progetti. Nel triennio 2004-2006 si concluderà la prima fase dell'Iniziativa e sarà avviata la seconda fase prevista per l'analogo periodo di programmazione.

4.1 FORMAZIONE PROFESSIONALE INIZIALE

4.1.1 AZIONI NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE INIZIALE PER IL DIRITTO DOVERE ALL'ISTRUZIONE E ALLA FORMAZIONE

Il contesto	<p>Con l'avvio della riforma dei cicli scolastici (legge n. 53/2003), ferma restando la competenza regionale esclusiva in materia, si delinea un nuovo sistema di istruzione e formazione professionale, distinto da quello dell'istruzione, finalizzato a consentire la crescita umana, professionale e sociale dei cittadini. La riforma supera l'impostazione della legge-quadro 845/78 e pone la formazione professionale entro un nuovo quadro che disegna un percorso, che interagisce con quello dell'istruzione a livello di funzioni di sistema, e che è dotato di pari dignità culturale ed educativa oltre che di una precisa fisionomia istituzionale. Tale sistema dell'istruzione e della formazione professionale realizza profili educativi, culturali e professionali ai quali conseguono titoli e qualifiche professionali di vario livello (il secondo livello europeo dopo una qualifica almeno triennale; il diploma di formazione dopo un quarto anno), che valgono su tutto il territorio nazionale in quanto rispondenti ai livelli essenziali di prestazione definiti su base nazionale.</p> <p>Ai giovani che frequentano i percorsi è garantita la possibilità in ogni caso di passaggio nel sistema scolastico (dei licei), e di proseguire dopo i quattro anni in un quinto anno per iscriversi all'università o nei percorsi di qualifica professionale tecnica superiore. Inoltre, dopo i 15 anni sia i diplomi che le qualifiche possono essere conseguiti in <i>alternanza scuola-lavoro</i>, quale ulteriore modalità di acquisizione delle conoscenze previste dai percorsi tradizionali, o attraverso l'apprendistato. Ai fini dei passaggi fra sistemi formativi vengono riconosciuti i crediti formativi acquisiti anche in questo terzo canale.</p> <p>Viene introdotto il <i>Profilo educativo, culturale e professionale</i> che precisa ciò che ciascun allievo deve sapere (le conoscenze disciplinari e interdisciplinari) e fare (le abilità operative o professionali). Esso comprende anche i livelli essenziali di prestazione per gli istituti dell'istruzione e della formazione professionali. È delineato a livello nazionale, d'intesa tra Stato e Regioni, ha valore cogente e rappresenta il riferimento per delineare gli obiettivi generali del processo formativo e gli obiettivi specifici di apprendimento.</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none">– Fornire le competenze necessarie al raggiungimento di una qualifica iniziale corrispondente al secondo livello europeo e spendibile in un primo inserimento nel mercato del lavoro.– Favorire la progettazione di percorsi formativi personalizzati miranti alla crescita personale culturale e professionale dei giovani, accompagnando e monitorando attentamente, almeno nella prima fase, i passaggi tra i diversi sistemi– Aiutare la scelta professionale tramite percorsi di orientamento e accompagnamento.

I destinatari	Giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico superando positivamente l'esame di stato al termine del primo ciclo di istruzione (art. 2 lett. F, l.
---------------	--

	53/2003), oppure, in via di prima applicazione e limitatamente gli anni formativi 2003/2004 – 2004/2005 Giovani assolti o prosciolti dall'obbligo scolastico prima dell'approvazione della legge 53/2003.
Le azioni previste ¹⁷	<ul style="list-style-type: none"> – Percorsi formativi triennali per la qualifica professionale. – Percorsi formativi biennali per la qualifica professionale (limitatamente agli anni formativi 2003/2004 – 2004/2005) – Percorsi integrati FP – scuola superiore – Sperimentazione di alternanza scuola-lavoro – Stage aziendali – Sperimentazione di unità formative capitalizzabili (UFC) – Azioni di accompagnamento <p>Si tratta in parte di interventi sperimentali che, nelle more della piena attuazione – emanazione dei decreti attuativi - della riforma dei cicli, mirano alla definizione di modelli di percorso (orari, ecc) che possano essere estesi ad altri settori, nonché nuove modalità di valutazione e attestazione delle competenze acquisite.</p> <p>A partire dall'anno formativo 2003/2004 i percorsi triennali assumono caratteristiche più sistematiche e saranno articolati su una durata complessiva di 3300 ore.</p>
Fonti di finanziamento	Cap. 72040 del Bilancio regionale. Misura A2 del POR. Risorse nazionali stanziare per l'obbligo formativo (cap. 72019 del bilancio regionale).

¹⁷ Azioni gestite dai Centri di formazione professionale provinciali

In questa tipologia di azioni rientrano anche i centri di formazione professionale a gestione diretta regionale sono stati trasferiti alle province con legge regionale 16 dicembre 1998, n. 31 "Norme in materia di politiche attive del lavoro, formazione e servizio all'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469" e successivamente con la legge regionale di decentramento (legge regionale 11/2001 "Conferimento di funzioni e compiti amministrativi alle autonomie locali in attuazione del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112), per favorire la maggiore interazione con i centri per l'impiego nello svolgimento dei compiti attribuiti dalla legge regionale 10/1990.

Svolgono principalmente attività di formazione iniziale per il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, per un totale di circa 1.500 allievi/anno previsti.

4.1.2 FORMAZIONE DI BASE PER GIOVANI DISABILI

Il contesto	<p>Nel quadro dell'introduzione del diritto-dovere all'istruzione e formazione fino alla maggiore età particolare rilevanza assumono le azioni tendenti a garantire pari opportunità di istruzione e formazione professionale a tutti i cittadini e in particolare per giovani allievi disabili. Si tratta soprattutto di rendere accessibile l'apprendimento anche attraverso le nuove tecnologie, di incoraggiare e sostenere l'integrazione formativa e di promuovere la cooperazione tra i vari attori coinvolti nel campo dell'istruzione e della formazione professionale dei giovani disabili.</p> <p>Saranno accentuate in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> – la progettazione di interventi formativi personalizzati nell'ambito di moduli flessibili (personalizzazione); – la massima integrazione possibile entro l'attività riferita ai normodotati (integrazione);
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> – rendere accessibile un apprendimento lungo tutto l'arco della vita, dando particolare attenzione all'uso delle nuove tecnologie per migliorare la qualità dell'apprendimento; – predisporre strumenti per permettere ai giovani disabili di scegliere la tipologia formativa più appropriata alle loro esigenze; – promuovere la cooperazione tra gli attori coinvolti nel campo dell'istruzione e della formazione, al fine di migliorare l'integrazione dei giovani negli ambienti formativi comuni o differenziati; – favorire l'avviamento al lavoro tramite la formazione
I destinatari	Giovani disabili soggetti al diritto dovere all'istruzione formazione
Le azioni previste	<p>Le tipologie corsuali rivolte ai soggetti disabili si possono ricondurre a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – percorsi di formazione iniziale e di durata triennale nell'ambito del nuovo diritto dovere all'istruzione formazione, con attivazione di moduli di personalizzazione e di integrazione (integrazione con gli altri corsi presenti nel CFP; inserimento in corsi ordinari di allievi handicappati certificati (con voucher formativo). – percorsi di formazione integrata in convenzione con la Scuola Media Superiore – percorsi di formazione di durata annuale finalizzati all'inserimento lavorativo
Fonti di finanziamento	Le azioni per giovani disabili sono da ricondurre ai finanziamenti per la formazione di base e superiore finanziata con risorse regionali, nazionali

4.1.3 FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI NELL'AMBITO DEL DIRITTO/ DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Il contesto	L'apprendistato è uno dei percorsi per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione. La formazione prevista è di 240 ore. Le modifiche normative introdotte dalla c.d. "Legge Biagi", in corso di definizione, renderanno necessario provvedere ad una riprogettazione del sistema, concludendo di fatto la fase sperimentale attuata nel periodo 2000-2003 e portando il sistema stesso a regime.
Finalità	<ul style="list-style-type: none">- Elevare il livello culturale e professionale dei giovani apprendisti al fine di favorire il loro pieno e proficuo inserimento sociale;- Fornire le competenze di base per un efficace inserimento nel mondo del lavoro;- Favorire gli eventuali passaggi nel sistema di istruzione e formazione.
I destinatari	Giovani in assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione.
Le azioni previste	Le attività formative saranno articolate prevalentemente per tre aree: competenze linguistiche, matematiche e informatiche. Saranno definite sulla base delle attività svolte finora e potranno prevedere: <ul style="list-style-type: none">- attività formative d'aula e di laboratorio,- attività guidate in situazione,- autoformazione assistita e a distanza,- accompagnamento e personalizzazione dei percorsi formativi, in particolare per i soggetti più deboli- formazione dei tutor aziendali Le modalità saranno stabilite partendo dalle attività sperimentali che sono state realizzate nell'apprendistato nonché da quelle in corso di realizzazione. Per il periodo 2005-2006 le modalità attuative terranno necessariamente conto delle modifiche normative introdotte dalla Legge Biagi e dai relativi decreti attuativi. Potranno essere previsti stage e scambi all'estero.
Fonti di finanziamento	Risorse nazionali stanziare per l'obbligo formativo ex L.144/99.

4.2 FORMAZIONE SUPERIORE

In questo quadro rientrano le azioni di formazione post-qualifica, post-diploma, post-laurea, rivolte a giovani inoccupati che si devono caratterizzare nel fornire competenze e sviluppare abilità immediatamente spendibili in ambito lavorativo, differenziate secondo la preparazione pregressa.

La durata del corso e lo stage caratterizzano diversamente il livello di formazione fornita e la duttilità della forma organizzativa del percorso rispetto ai requisiti di accesso, agli obiettivi formativi, alle competenze in uscita, alla valenza orientativa.

L'architettura del nuovo sistema nazionale di istruzione e formazione implica tuttavia una profonda revisione anche della formazione post-secondaria. Le azioni successive alla qualifica iniziale triennale potranno infatti avere per oggetto il Diploma di formazione (IV anno), una successiva specializzazione (V anno), il Diploma di formazione superiore (VI e

VII anno). Dopo il quarto anno è previsto un quinto anno integrativo per l'eventuale accesso ai percorsi universitari.

4.2.1 MODULI INTEGRATI CON LA SCUOLA SUPERIORE (III area)

Sono attività formative volte a fornire alle persone che frequentano il biennio conclusivo di corsi di istruzione secondaria conoscenze, competenze e capacità che completano ed integrano il profilo professionale di riferimento del corso. Possono essere attività teoriche, di laboratorio o stage pratici in impresa.

Vanno collegati alla prospettiva del nuovo diritto dovere all'istruzione-formazione, nel quadro della formazione successiva alla prima qualifica, anche i moduli integrati con gli Istituti Professionali di Stato.

Non è possibile al momento fornire una previsione attendibile su tali percorsi, in quanto attualmente sono "di transito" tra la formazione di base e la nuova formazione superiore, e saranno oggetto di specifica revisione in funzione del ridisegno istituzionale e organizzativo degli Istituti Professionali di Stato conseguente alla riforma costituzionale e al nuovo sistema scolastico-formativo.

4.2.2 FORMAZIONE POST-DIPLOMA E POST-LAUREA

Il contesto	La tematica connessa con l'implementazione della formazione superiore troverà la sua esplicitazione nell'attuazione della Riforma Moratti attraverso la definizione dei decreti legislativi di cui all'art. 1 comma 1 della predetta Legge n. 53/2003. Occorrerà inoltre definire le modalità operative attraverso quali verrà portato a compimento il processo connesso all'attivazione delle linee concernenti la formazione espresse dalla L. 30/2003 (Legge Biagi). La programmazione triennale in tale contesto si svilupperà pertanto in modo progressivo attraverso la definizione di percorsi sperimentali da ricondurre successivamente a regime una volta completato l'iter normativo di riferimento.
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> – Promuovere un'offerta innovativa di formazione superiore. – Incentivare la definizione di attività post-diploma avanzate, flessibili e raccordate con il mercato del lavoro. – Promuovere l'integrazione e lo scambio di esperienze tra sistema scolastico, formazione professionale, Università ed imprese.
I destinatari	Disoccupati e/o inoccupati diplomati o laureati con esigenze di professionalizzazione avanzate.
Le azioni previste	<p>Sviluppo di attività di formazione regionale di secondo e terzo livello a carattere flessibile, fortemente raccordate con il mondo del lavoro attraverso il coinvolgimento diretto delle associazioni di rappresentanza regionali.</p> <p>Azioni di informazione accoglienza, orientamento, counselling.</p> <p>Le azioni verranno assegnate agli attuatori attraverso procedure di selezione dei progetti definite con idonei bandi regionali. La gestione delle attività sarà normata dall'amministrazione regionale e monitorata adeguatamente per garantire la massimizzazione dell'efficacia degli interventi.</p>
Fonti di finanziamento	F.S.E. secondo le indicazioni dei Piani annuali di formazione.

4.2.3 FORMAZIONE INTEGRATA SUPERIORE (I.F.T.S.)

Il contesto	<p>La filiera dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (I.F.T.S.) ha costituito un importante luogo di sperimentazione della riforma dei sistemi educativo-formativi in Italia e mantiene ancora questa caratteristica, sperimentale e non sistematica. Gli elementi di fondo che la contraddistinguono – flessibilità, integrazione tra soggetti diversi, modularità – sono per certi aspetti più evoluti rispetto al sistema della formazione iniziale ma non sempre di facile gestione.</p> <p>Il sistema della formazione tecnica superiore attende di essere assestato con la definizione di standard omogenei a livello nazionale e ridisegnato in continuità con i percorsi di istruzione e formazione professionale che logicamente lo precedono.</p> <p>A livello regionale tali standard saranno declinati, secondo le specificità dei profili professionali necessari a livello territoriale.</p>
Finalità	<p>Favorire la rispondenza fra la domanda e l’offerta di lavoro e l’accesso diretto all’occupazione, attraverso l’offerta di una varietà di opzioni formative direttamente raccordate con il fabbisogno derivante dalle dinamiche dell’evoluzione economica e produttiva regionale.</p>
I destinatari	<p>Giovani diplomati e laureati. Giovani non diplomati ai quali vengono riconosciuti crediti e competenze per l’accesso.</p>
Le tipologie di azione	<p>Le tipologie delle azioni fanno riferimento alla specifica normativa nazionale (Accordo Conferenza Unificata del 1.08.2002) ed alle linee-guida regionali che precisano ulteriormente i settori prioritari (aree e macroaree), la struttura del percorso (1200 ore) e la sua articolazione (è obbligatorio lo stage).</p> <p>Il Comitato Regionale per i percorsi I.F.T.S., ridisegnato secondo le modalità previste dal recente accordo stato-regioni, avrà il compito di affrontare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l’individuazione delle aree e macro aree per orientare la progettazione; - la struttura dei percorsi IFTS più adatta per il Veneto (percorso didattico) - la definizione di elementi per la valutazione ex ante dei progetti. <p>Sul piano applicativo il Comitato procederà a fornire ulteriori indicazioni per snellire le procedure da un lato e dall’altro a rivedere l’individuazione delle aree verso le quali indirizzare l’offerta (aree in cui si ritiene ci sia una effettiva esigenza di sviluppo e di aggiornamento di profili professionali innovativi e qualificanti ovvero aree nelle quali specifiche figure professionali emergenti siano particolarmente richieste ma risultino scarsamente presenti nel mercato del lavoro).</p> <p>Ai vari attori coinvolti nei Comitati tecnico-scientifici di progetto viene chiesto un rinnovato ulteriore impegno per definire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il riconoscimento preventivo dei crediti formativi sia da parte delle Università che da parte delle imprese; - il monitoraggio sulle modalità di realizzazione e sugli esiti occupazionali; - la certificazione delle competenze in entrata ed in uscita, in correlazione con i dispositivi che saranno progettati nel quadro del sistema regionale di certificazione delle competenze.
Fonti di finanziamento	<p>Risorse regionali cap. 72040 e FSE secondo le indicazioni dei Piani annuali di formazione. Sono previsti inoltre finanziamenti nazionali nell’ambito della L. 440/97 e CIPE</p>

4.2.4 FORMAZIONE PER OPERATORI SOCIO-SANITARI

Contesto	<p>La figura dell'Operatore socio sanitario ha ricevuto una specifica definizione a livello nazionale nel corso dell'anno 2001, con un provvedimento elaborato in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, che ne ha definito la figura e il profilo, la formazione, l'articolazione del percorso, le mansioni, ecc. La Regione Veneto ha recepito questo provvedimento ed i suoi contenuti con L.R. 16 agosto 2001 n. 20. La ridefinizione di questa figura è avvenuta a seguito della confluenza di due figure, quella di Operatore tecnico addetto all'assistenza, contraddistinta da una forte caratterizzazione sanitaria e quella di Operatore addetto all'assistenza, contraddistinta da una maggiore caratterizzazione di tipo sociale.</p> <p>La Direzione Formazione ha attivato questi percorsi a partire dall'anno 2003, dopo un primo provvedimento assunto dalla Direzione Risorse socio sanitarie, che ha avviato i percorsi nell'anno 2002.</p> <p>Nel triennio 2004-2006 ci si propone di superare la fase transitoria e di portare a regime questo intervento formativo nel quadro della nuova struttura dei cicli formativi.</p>
Finalità	<p>Data l'elevata richiesta di questi operatori, nel contesto socio-sanitario, l'obiettivo principale è quello soddisfare la domanda di lavoro attraverso la formazione di un numero sufficiente di operatori, sulla base dei dati forniti dai progetti studio-ricerca sulla Programmazione degli accessi alla formazione di base per il personale del personale sanitario.</p>
I destinatari	<ul style="list-style-type: none"> - Inoccupati e/o disoccupati, occupati che abbiano assolto il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione professionale. - Studenti degli Istituti Professionali di Stato impegnati negli ultimi due anni scolastici, che conseguono una qualifica superiore nell'ambito della terza area professionalizzante.
Le azioni previste	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi di formazione della durata di 1000 ore da svolgersi in un arco temporale di max 18 mesi. Tale monte ore si suddivide in 480 ore di formazione teorica e in 520 ore di tirocinio, da svolgersi presso le aziende sanitarie, le case di riposo, ecc. Il corso ha termine con un esame che consente di ottenere la qualifica professionale di Operatore socio sanitario. - Attivazione di percorsi di specializzazione di terza area, integrata con gli Istituti professionali di Stato con indirizzo servizi sociali. <p>Le azioni verranno assegnate agli attuatori in conseguenza delle procedure di gara definite con idonei bandi regionali.</p> <p>La gestione delle attività sarà normata dall'amministrazione regionale e sarà monitorata adeguatamente per garantire la massimizzazione dell'efficacia degli interventi.</p>
Fonti di Finanziamento	<p>Bilancio regionale cap 100194 e FSE secondo le indicazioni dei Piani annuali di formazione.</p>

4.3 FORMAZIONE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI INOCCUPATI /DISOCCUPATI

In questo ambito vanno ricondotte anche le azioni verso fasce particolari del mercato del lavoro, con particolare attenzione alla componente femminile, e gli interventi a sostegno dei giovani ricercatori. Andranno inoltre privilegiati percorsi e progetti formativi dedicati a disoccupati e inoccupati espulsi dal lavoro a causa di processi di crisi, di ristrutturazione e di riconversione territoriale, agli immigrati in cerca di lavoro disponibili ad acquisire professionalità particolarmente richieste dal mercato del lavoro, a disoccupati ed inoccupati orientati a percorsi innovativi e ai settori ove si verifichi una forte richiesta di lavoro.

4.3.1 PERCORSI FORMATIVI PER DISOCCUPATI/INOCCUPATI A CARATTERE INTERSETTORIALE

Il contesto	<p>Coerentemente con gli orientamenti comunitari, anche nel Veneto si perseguono le strategie di incentivare lo sviluppo locale attraverso le dinamiche formative, di stimolare l'intraprendenza degli attori locali e di valorizzare le risorse umane.</p> <p>In tal senso si interverrà attraverso percorsi formativi rivolti ai disoccupati/inoccupati, al fine di offrire al mondo del lavoro professionalità particolarmente qualificate, determinanti valore aggiunto per i vari comparti produttivi del Veneto.</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none">- Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo;- Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato da più di sei o dodici mesi;- Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati;- sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini d'impiego;- promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro;
Destinatari	<p>Disoccupati e/ inoccupati</p> <p>Gli eventuali requisiti di accesso saranno indicati nei rispettivi bandi.</p>
Le azioni previste	<p>Azioni formative trasversali ai vari settori economici, ovvero promosse con diversi e numerosi interventi secondo la logica dei differenti assi predefiniti dal FSE.</p> <p>Corsi di formazione direttamente collegati al contesto produttivo locale e all'evoluzione del sistema economico nelle sue varie articolazioni.</p> <p>Corsi di formazione in grado di creare nuove e specifiche figure professionali.</p> <p>Le azioni verranno assegnate agli attuatori attraverso procedure di selezione dei progetti definite con idonei bandi regionali. La gestione delle attività sarà normata dall'amministrazione regionale e monitorata adeguatamente per garantire la massimizzazione dell'efficacia degli interventi.</p>
Fonti di finanziamento	<p>Misure A2, A3, C3, D3, D4, E1 del POR FSE</p>

4.3.2 FORMAZIONE PER L'INNOVAZIONE E LA RICERCA

Il contesto	<p>I processi di internazionalizzazione spingono le imprese venete a rivedere continuamente le basi del loro vantaggio competitivo e a riconsiderare gli investimenti in materia di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.</p> <p>Date la struttura produttiva regionale basata sulle PMI e i vincoli finora esistenti alla cooperazione con Università ed istituti di ricerca (parchi scientifici e tecnologici...), appare necessario continuare a sostenere nuovi approcci al trasferimento scientifico all'innovazione, anche attraverso interventi mirati sui ricercatori nella prospettiva, secondo la sperimentazione avviata nel precedente triennio.</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none">- contribuire al consolidamento ed estensione del sistema regionale di ricerca e sviluppo;- sostenere i processi di formazione ed inserimento occupazionale dei ricercatori, con particolare attenzione ai nuovi potenziali giovanili.
I destinatari	Giovani ricercatori operatori e funzionari pubblici nel settore della ricerca e sviluppo
Le azioni previste	<ul style="list-style-type: none">- assegni di ricerca e borse di studio per attività di specializzazione, diffusione, stage, attraverso esperienze a livello nazionale ed internazionale- collocazione temporanea di ricercatori presso le imprese- spin off di imprese high tech- formazione di operatori e funzionari pubblici nel settore della ricerca e sviluppo
Fonti di finanziamento	Misura D4 del POR FSE

4.4 FORMAZIONE PER LE PERSONE A RISCHIO DI MARGINALITA' SOCIALE

In questo quadro sono comprese azioni di varia natura rivolte a disabili e categorie protette, come i detenuti ed ex detenuti, i tossicodipendenti, gli immigrati e in genere le persone a rischio di marginalizzazione. A queste azioni vanno collegate naturalmente quelle previste per i giovani disabili in obbligo formativo (vedi scheda 4.2.1).

Gli interventi sono sostenuti da fonti finanziarie varie di provenienza regionale, comunitaria (FSE, in particolare con misure B1, C2, D3) e nazionale (L.118/1971, art.24).

4.4.1 FORMAZIONE RIVOLTA A PERSONE A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

Il contesto	Anche nel Veneto si possono constatare fenomeni di marginalizzazione sociale e professionale. Spesso le persone a rischio di marginalità sociale e occupazionale non accedono ai servizi informativi locali o non conoscono le diverse tipologie di offerta formativa, di orientamento sul mercato o le misure attivate sul territorio per la promozione del loro inserimento.
-------------	--

	Oltre ad una specifica fase di promozione e pubblicità delle azioni di sensibilizzazione verso queste fasce deboli, si offriranno concrete azioni formative o pre-formative finalizzate a contribuire al superamento dei limiti personali o sociali delle persone che possono ostacolare un loro pieno e qualificato inserimento nel mondo del lavoro. In particolare verranno a rafforzarsi gli interventi in favore di studenti frequentanti il secondo ciclo del sistema dell'istruzione e della formazione onde lottare contro l'abbandono scolastico (mis. C2 – F.S.E.).
Finalità	Favorire il primo inserimento lavorativo o il reinserimento di soggetti a rischio di esclusione sociale.
Destinatari	Persone a rischio di marginalità sociale o occupazionale.
Le azioni previste	Azioni di prima accoglienza dei lavoratori immigrati; corsi di formazione; percorsi integrati di analisi dei fabbisogni, orientamento informativo e/o professionale; campagne di informazione e pubblicità. Le azioni verranno assegnate agli attuatori attraverso procedure di selezione dei progetti definite con idonei bandi regionali. La gestione delle attività sarà normata dall'amministrazione regionale e monitorata adeguatamente per garantire la massimizzazione dell'efficacia degli interventi.
Fonti di finanziamento	Misura B1 del POR – Misura C2 del POR Bilancio Regionale secondo le indicazioni dei Piani annuali di formazione

4.4.2 FORMAZIONE RIVOLTA AD ADULTI E MINORI SOGGETTI A MISURE DETENTIVE

Il contesto	I detenuti sono una delle categorie sociali più deboli. L'intervento all'interno degli istituti penitenziari rappresenta il tentativo di offrire uno strumento di acquisizione di competenze spendibili nella realtà lavorativa esterna e, quindi, la possibilità di vivere la condizione di detenzione anche come momento in cui esercitare un potere di scelta rispetto al loro futuro dentro e fuori dal carcere. Il carcere può rappresentare, in quanto luogo nel quale convergono più sistemi formativi, un laboratorio di sperimentazione dell'integrazione oltre che della attivazione di un modello di formazione modulare e flessibile. Si tratta di garantire, accanto ad un'istruzione di base efficace gestita principalmente dai Centri Territoriali Permanenti per l'istruzione e la formazione in età adulta, ed eventualmente in interazione con questi, ipotesi di occupabilità delle persone facendo loro acquisire competenze spendibili nel mercato del lavoro.
Finalità	Far acquisire alle persone soggette a misure restrittive, attraverso brevi percorsi di formazione, competenze spendibili sul mercato del lavoro.
I destinatari	Detenuti negli istituti penitenziari Minori soggetti a misure restrittive dell'autorità giudiziaria
Le azioni previste	Corsi di breve durata finalizzati al rilascio di certificazioni di competenze. La progettazione delle azioni viene effettuata dalle direzioni degli istituti di pena in collaborazione con organismi di formazione accreditati per i diversi ambiti di intervento: formazione iniziale; formazione per l'inserimento lavorativo, formazione continua e permanente Si terrà conto in particolare del quadro delineato dal Protocollo di intesa tra Ministro della Giustizia e Regione Veneto dell'8 aprile 2003.

	La programmazione formativa nel settore minorile dovrà necessariamente tenere conto della riforma dei cicli scolastici e dell'innalzamento del diritto-dovere all'istruzione-formazione fino al 18° anno di età.
Fonti di finanziamento	Fondi regionali cap. 72040.

4.4.3 FORMAZIONE RIVOLTA A IMMIGRATI EXTRACOMUNITARI

Il contesto	I flussi di immigrazione di provenienza extra comunitaria costituiscono per il Veneto un dato relativamente recente che sta però creando numerose ripercussioni sociali, soprattutto a livello locale (vedi cap.1). Oltre ai fenomeni positivi direttamente legati alla domanda di lavoro del settore produttivo, vanno aumentando i flussi dei ricongiungimenti dei familiari con evidenti pressioni sul sistema scolastico e sui servizi sociali, si diffondono condizioni di illegalità che rendono più precaria la sicurezza dei cittadini, mentre si verificano situazioni di precarietà e di emarginazione di molti immigrati. Tutto ciò pone nuove esigenze non solo in termini di regolazione dei flussi, ma soprattutto di accoglienza, di integrazione sociale e di dialogo interculturale tra immigrati e residenti veneti. In questo contesto, oltre agli strumenti specifici già attivati dalla Regione Veneto in questo campo, le iniziative di formazione professionale possono svolgere un ruolo utile a ridurre le disuguaglianze di opportunità e a favorire i meccanismi di integrazione.
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> - Integrare o garantire un'istruzione di base in età adulta, ai fini di favorire l'integrazione sociale e culturale - Favorire l'occupabilità degli immigrati facendo loro acquisire competenze spendibili nel mercato del lavoro locale
I destinatari	Immigrati disoccupati e loro famigliari
Le azioni previste	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi di lingua italiana e di primo inserimento, anche in collaborazione con i Centri Territoriali Permanenti per l'istruzione e la formazione - Altri Corsi di pre-formazione professionale - Corsi professionalizzanti di breve durata finalizzati al riconoscimento e/o rilascio di certificazioni di competenze professionali - Corsi rivolti al conseguimento di una qualifica professionalizzante, finalizzati all'inserimento diretto nel mondo del lavoro
Fonti di finanziamento	Misura B1 POR FSE.

4.5 FORMAZIONE CONTINUA

Con le ultime innovazioni legislative, anche in Italia comincia a delinearsi un sistema strutturato di offerta per la formazione continua. Lo sviluppo di questo sistema è uno strumento indispensabile per l'acquisizione di competenze che può diventare fattore di cambiamento e di innovazione per lo sviluppo delle imprese, della pubblica amministrazione e dei lavoratori.

Le esperienze fatte in Veneto nel periodo 2001-2003 appaiono incoraggianti per alimentare questa nuova prospettiva; essa trova nuovo impulso anche da alcune delle innovazioni introdotte soprattutto in materia di:

- apprendistato, da intendersi sempre più come una base dei percorsi di formazione continua,
- formazione individuale, da intendersi ormai come una delle modalità “ordinarie” di declinazione del principio della “formazione lungo tutto l’arco della vita” .

Per il triennio 2004-2006 si intende inoltre consolidare l’attenzione alle priorità comunitarie in materia di pari opportunità, sviluppo locale e società dell’informazione (nuove tecnologie dell’informazione e della comunicazione).

4.5.1 FORMAZIONE NELL’ APPRENDISTATO OLTRE I 18 ANNI

Il contesto	<p>L’apprendistato è stato esteso a tutti i settori produttivi dall’art 16 della legge 196/97 che ha previsto l’obbligatorietà della formazione esterna all’azienda per una durata di almeno 120 ore annue. Il quadro normativo è stato successivamente completato con la disciplina dei contenuti delle attività di formazione per apprendisti, con la definizione delle caratteristiche che deve possedere il tutore aziendale, il quale deve partecipare all’avvio della prima annualità di formazione esterna ad almeno una iniziativa formativa ad hoc non inferiore a 8 ore.</p> <p>La c.d. “Legge Biagi”, recentemente approvata, che dovrà essere seguita da una fase di regolamentazione a livello regionale nonché dai contratti di lavoro, apporterà ulteriori modifiche normative all’istituto dell’apprendistato, modificandone anche i modelli gestionali relativi alla formazione.</p> <p>In particolare, vengono ora previste tre tipologie di apprendistato:</p> <ol style="list-style-type: none">a) contratto di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (durata massima 3 anni), con una durata dell’attività formativa congrua rispetto alla qualifica da conseguire;b) contratto di apprendistato professionalizzante (fra due e sei anni), con formazione per 120 ore l’anno;c) contratto di apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (durata stabilita dalle Regioni in accordo con le Parti Sociali e le istituzioni universitarie e formative). <p>E’ ammessa anche la formazione interna all’azienda, secondo modalità da stabilire. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.</p> <p>Nel periodo 2000-2003 sono state attivate tre sperimentazioni di attività formative per apprendisti, rivolti ai principali settori produttivi.</p> <p>La formazione programmata per gli apprendisti non copre, per carenza di risorse, interamente la domanda potenziale, considerando che in Veneto sono presenti circa 70.000 apprendisti (dato di stock), a causa delle situazioni di stagionalità e ai fenomeni di mobilità aziendale.</p> <p>La gestione dei corsi per apprendisti, nonché l’attività di convenzione e rendicontazione, sono state affidate alle Province.</p> <p>Per illustrare alle aziende, ai giovani e al grande pubblico, l’utilità della formazione nell’ambito dell’apprendistato, proseguiranno le attività</p>
-------------	--

	<p>promozionali e informative già attuate nel 2001 e 2002 a livello regionale. Sono state inoltre attivate, e verranno proseguite, azioni di monitoraggio delle azioni formative, la definizione dei crediti formativi ed azioni pilota.</p>
Le finalità	<ul style="list-style-type: none"> - Elevare il livello culturale e professionale dei giovani apprendisti al fine di favorire il loro pieno e proficuo inserimento sociale; - fornire le competenze di base per un efficace inserimento nel mondo del lavoro; - favorire gli eventuali passaggi nel sistema di istruzione e formazione; - sensibilizzare le imprese venete verso la formazione nell'apprendistato.
I destinatari	Giovani assunti con il contratto di apprendistato.
Le azioni previste	<p>Le attività formative saranno articolate prevalentemente per attività trasversali e di base e per attività professionalizzanti. Verranno introdotte e portate a regime modalità formative innovative.</p> <p>Sono previste inoltre attività di formazione specifiche per i tutor aziendali.</p> <p>In attesa delle modifiche normative introdotte con la Legge Biagi, per il 2004 il modello organizzativo e gestionale ricalcherà quello delle ultime sperimentazioni.</p> <p>Successivamente, le modalità saranno ridefinite sulla base di tali modifiche normative, partendo dalle attività che sono state realizzate nell'apprendistato nonché da quelle in corso di realizzazione nel 2003. La Regione, come previsto dal D. Lgs. 276/03, avvierà un confronto con le Parti Sociali per definire l'organizzazione e l'erogazione della formazione, nonché i profili professionali degli apprendisti. L'organizzazione ed erogazione della formazione dovranno raggiungere modalità stabili nel tempo, facendo tesoro dell'esperienza organizzativa maturata nel corso delle precedenti sperimentazioni.</p> <p>Un elemento importante è quello relativo alla qualità della formazione che viene erogata, che deve essere strettamente correlata alle esigenze degli allievi e delle aziende, e che quindi deve essere sempre più mirata e individuale.</p> <p>Ulteriore elemento fondamentale ai fini della programmazione è quello della conoscenza delle caratteristiche degli apprendisti: i dati degli apprendisti sono la condizione per predisporre un'offerta formativa mirata, che tenga conto delle figure professionali esistenti, del titolo di studio dei giovani assunti, della localizzazione territoriale.</p> <p>Potranno essere previsti scambi e stage all'estero.</p>
Fonti di finanziamento	Risorse nazionali.

4.5.2 FORMAZIONE CONTINUA IN AGRICOLTURA

Il contesto	<p>La necessità di una formazione specifica per il settore primario parte da alcune constatazioni relative allo stato del settore in regione veneto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una tendenza all'invecchiamento degli addetti e una difficoltà di ricambio generazionale; - la scarsa propensione all'innovazione e la difficoltà di introdurre strumenti gestionali e tecnologici innovativi; - la difficoltà per l'imprenditoria regionale pre-esistente ad adeguare le proprie competenze manageriali e relazionali.
-------------	--

	Si tratterà di utilizzare la formazione per la promozione di strumenti e tecniche gestionali innovative nella filiera. Di dare impulso, attraverso il consolidamento delle competenze professionali, a un'agricoltura competitiva sempre più compatibile con la valorizzazione delle risorse ambientali e del territorio.
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> - Stimolare l'imprenditoria regionale pre-esistente all'adeguamento delle competenze manageriali nella gestione economica e finanziaria d'impresa; - Promuovere, attraverso la formazione, la diffusione della cultura imprenditoriale - Aumentare la qualificazione professionale dei lavoratori agricoli - Introdurre conoscenze rispetto all'innovazione tecnologica - Supportare la trasmissione delle competenze nel ricambio generazionale
I destinatari	Imprenditori ed altri operatori agricoli Tecnici operanti nel settore agricolo
Le tipologie di azioni	<p>Interventi di aggiornamento, perfezionamento, riqualificazione consistenti in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Azioni finalizzate al rilascio di un attestato di qualifica professionale o di specializzazione; - Azioni finalizzate al conseguimento di patenti di mestiere o certificati di abilitazione, ai sensi della vigente normativa e per le quali la componente della formazione o dell'aggiornamento professionale abbia valenza precipua; - Azioni di aggiornamento o di perfezionamento tematico; - Azioni di informazione, divulgazione ed educazione sulle problematiche dell'ambiente e del comparto agro-alimentare. <p>Ogni azione può comprendere interventi di accompagnamento, monitoraggio, valutazione</p>
Fonti di finanziamento	Bilancio Regionale (cap. 72040)

4.5.3 FORMAZIONE CONTINUA NEI SETTORI SECONDARIO E TERZIARIO

Il contesto	Nel Veneto forte è l'esigenza di costruzione di un sistema di formazione continua, indispensabile per favorire la riqualificazione di lavoratori con competenze obsolete o in condizioni particolari, oltre che a determinare lo sviluppo di capacità imprenditoriali non ancora emerse. Per queste motivazioni la formazione continua rappresenta una priorità strutturale nell'ambito del sistema formativo che trova una sua contestualizzazione nella definizione progressiva di innovative modalità di intervento, come i progetti quadro o i progetti formativi strutturali, coinvolgenti attivamente le parti sociali.
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> - sviluppo della formazione continua, della flessibilità del MdL e della competitività delle imprese pubbliche e private, con priorità alle PMI, anche promuovendo piani formativi settoriali, di filiera o distrettuali; - promuovere l'innovazione dell'organizzazione del lavoro e nuove modalità di gestione e sviluppo delle risorse umane; - sostenere il personale delle PMI nella adozione e/o diffusione delle

	<p>nuove tecnologie;</p> <ul style="list-style-type: none"> - promuovere le competenze tecniche ed organizzative a tutti i livelli.
Destinatari	Lavoratori dipendenti a tutti i livelli; lavoratori autonomi e titolari d'impresa (imprenditori, soci) e loro famigliari operanti nella medesima impresa; liberi professionisti singoli o associati.
Le azioni previste	<p>Interventi di formazione continua con priorità delle PMI valorizzando le reti settoriali, di filiera e di distretto; azioni rivolte a favorire l'integrazione dei lavoratori in contesti lavorativi interculturali e interetnici; interventi finalizzati a favorire la flessibilità professionale per lo sviluppo delle carriere orizzontali e verticali; servizi di orientamento e counselling; campagne di pubblicità e informazione.</p> <p>Le azioni verranno assegnate agli attuatori attraverso procedure di selezione dei progetti definite con idonei bandi regionali. La gestione delle attività sarà normata dall'amministrazione regionale e monitorata adeguatamente per garantire la massimizzazione dell'efficacia degli interventi.</p>
Fonti di finanziamento	<p>Misura D1 del POR.</p> <p>Bilancio Regionale secondo le indicazioni dei Piani annuali di formazione.</p> <p>Cofinanziamento aziendale e privato.</p>

4.5.4 AZIONI DI SOSTEGNO AI PIANI DI FORMAZIONE CONTINUA

Il contesto	<p>La legislazione nazionale in materia di formazione continua (a partire dalla 236/93) ha aperto una sperimentazione relativa ai piani formativi d'impresa e ai piani formativi territoriali, anche nella prospettiva di avvicinare l'Italia ai paesi europei più avanzati. Tale prospettiva e' stata rafforzata sia con la diffusione dei patti d'area che con la creazione della Fondazione per la formazione continua e dei relativi fondi.</p> <p>I recenti provvedimenti legislativi, con la costituzione dei c.d. "fondi interprofessionali" metteranno a disposizione per i prossimi anni ingenti risorse.</p> <p>La Legge 53/00 istituisce, fra gli altri dispositivi, i congedi per la formazione continua dei lavoratori, stabilendo che le Regioni possano finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali tra imprese e organizzazioni sindacali, prevedano riduzioni dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori.</p> <p>A livello veneto sono state avviate negli ultimi anni numerose attività in materia, con il sostegno delle Parti Sociali. Il successo conseguito da tali attività evidenzia una crescente domanda di formazione da parte del tessuto produttivo veneto, favorita dalla globalizzazione dei mercati e dalla conseguente necessità di acquisire nuove professionalità e migliorare la competitività delle imprese, attraverso lo sviluppo di sistemi di qualità.</p> <p>Al fine di consentire uno sviluppo equilibrato e diffuso sul territorio, il Programma incentiva lo sviluppo di piani formativi aziendali, di settore e territoriali che si basino su un'analisi concertata delle necessità formative e di una proiezione delle attività in base ai trend di sviluppo.</p> <p>E' previsto inoltre il sostegno a lavoratori appartenenti a categorie deboli, quali ad esempio i titolari di contratti a tempo parziale o determinato, a collaborazione coordinata e continuativa, in cassa integrazione, con età</p>
-------------	---

	superiore a 45 anni o titolo di scuola dell'obbligo.
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivare il sistema della formazione continua nel Veneto - Sostenere e diffondere la redazione dei piani formativi e dei relativi strumenti, incentivando le buone pratiche - Favorire, tramite la formazione continua, forme di conciliazione e l'attuazione di forme di lavoro flessibile - Favorire la mobilità interna dei lavoratori dell'impresa - Sostenere i lavoratori appartenenti a categorie deboli
I destinatari	Personale dipendente e parasubordinato delle imprese
Le azioni previste	<p>Sono previste dalla normativa.</p> <p>I piani, in particolare riferiti alla L. 53/00, sono frutto di un percorso concertativo a livello aziendale o locale che segue una metodologia di rilevazione dei fabbisogni, di analisi organizzativa, di definizione delle priorità e delle risorse in vista della progettazione formativa.</p> <p>Le azioni terranno conto della programmazione dei percorsi formativi realizzati all'interno dei Fondi interprofessionali, affinché per gli occupati e per le imprese venga programmata un'offerta formativa integrata e di qualità.</p>
Fonti di finanziamento	<p>Legge 236/93</p> <p>Legge 53/00</p> <p>Cofinanziamento privato</p>

4.5.5 FORMAZIONE CONTINUA PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il contesto	<p>La Pubblica Amministrazione e la sua efficienza costituiscono un fattore chiave per la modernizzazione sociale del paese. Questo processo sta avendo nel Veneto ulteriori accelerazioni a seguito della legge di riforma costituzionale n. 3/2001 e del ridisegno dei poteri e delle competenze delle autonomie locali.</p> <p>L'accompagnamento ai processi di ammodernamento della P.A. locale finalizzati all'innalzamento degli standard di servizio e l'attivazione di percorsi formativi e di strumenti innovativi ad hoc s'impone quindi come una necessità inderogabile nei prossimi anni.</p> <p>In questo quadro si colloca anche il progetto di avviare nel triennio un dispositivo regionale di formazione superiore per la preparazione e sviluppo dei dirigenti e dei funzionari delle pubbliche amministrazioni locali (Scuola Regionale di Pubblica Amministrazione), in collegamento con le migliori realtà nazionali ed europee.</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> - Arricchire l'offerta formativa per i lavoratori della P.A. consolidando un sistema permanente di formazione in servizio - Favorire il cambiamento organizzativo attraverso il sostegno all'innovazione degli strumenti gestionali e tecnologici e la crescita di una cultura del servizio pubblico, attraverso l'attenzione ai diritti ed alle aspettative del cittadino/cliente. - Avviare un offerta istituzionale di formazione per quadri e dirigenti della pubblica amministrazione regionale e locale
I destinatari	Publici dipendenti che necessitino di particolari forme di aggiornamento e qualificazione
Le azioni	Sono comprese le iniziative che prevedono:

previste	<ul style="list-style-type: none"> - Programmi di formazione per operatori pubblici volti a migliorare la qualità dei processi di programmazione, progettazione e gestione, - Percorsi di adeguamento delle competenze trasversali e tecnico-specialistiche, - Iniziative formative per lo sviluppo di competenze professionali per la promozione di progetti territoriali di sviluppo.
Fonti di finanziamento	Misura D2 del POR

4.5.6 AZIONI DI SOSTEGNO ALLA FORMAZIONE INDIVIDUALE

Il contesto	<p>Il mercato del lavoro nel Veneto è caratterizzato da una notevole mobilità dei lavoratori e dal ricorso crescente a forme alternative al lavoro dipendente. Le recenti modifiche legislative introdotte con la c.d. “Legge Biagi” aumentano ulteriormente la flessibilità del lavoro e la mobilità dei lavoratori. Per sostenere questi processi è necessario che gli individui diventino responsabili in prima persona della propria formazione, per migliorare la loro occupabilità e la qualità dell’occupazione.</p> <p>D’altro canto, il sostegno alle iniziative individuali di formazione consente alle imprese di reperire più facilmente nuove professionalità e di valorizzare quelle già presenti nel proprio organico.</p> <p>Nel corso dell’ultimo biennio, in Veneto sono state attivate, come previsto dal precedente Programma triennale tra le azioni innovative, iniziative sperimentali in tal senso, con la costruzione di un modello organizzativo che esplicita l’offerta formativa presente nel territorio regionale e consente ai lavoratori di costruire un proprio percorso individualizzato partendo dai fabbisogni formativi evidenziati.</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivare il sistema della formazione continua nel Veneto - Favorire l’occupabilità e la mobilità professionale delle persone - Migliorare la qualità dell’occupazione - Sostenere le imprese nella ricerca di nuove professionalità nel mercato del lavoro e nella valorizzazione delle risorse umane
I destinatari	<p>Lavoratori dipendenti del settore privato Lavoratori autonomi e parasubordinati Liberi professionisti Titolari di impresa Coadiutori o collaboratori familiari Soci lavoratori</p>
Le azioni previste	<p>Le attività formative, collettive o individuali, saranno sviluppate in aree ritenute strategiche e definite periodicamente dalla Regione con il concorso delle Parti Sociali.</p> <p>Sono previste modalità a bando periodico (“sportello”).</p>
Fonti di finanziamento	<p>Legge 53/2000 Fondi regionali Cofinanziamento privato</p>

4.5.7 FORMAZIONE PER ABILITAZIONI PROFESSIONALI SPECIFICHE O PER AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Il contesto	Si tratta delle attività “libere”, non finanziate ma riconosciute dalla Regione Veneto, ai sensi dell’art. 19 della legge regionale 10/1990 o disciplinate da leggi speciali.
Finalità	Garantire la formazione superiore o di adulti destinata al conseguimento di una qualifica o di una specializzazione, o all’ottenimento di patenti di mestiere o autorizzazioni per l’esercizio di attività professionali, per esempio nei settori ambientale, dell’estetica, dell’acconciatura, del restauro.
I destinatari	Cittadini e lavoratori della regione.
Le azioni previste	<p>a) <u>Attività formative previste e disciplinate da leggi speciali</u> (per esempio: Agente e Rappresentante di commercio; Somministrazione al pubblico di alimenti e bevande; Commercio di prodotti alimentari; Arti ausiliarie sanitarie di Ottico e/o Odontotecnico; Responsabile tecnico in materia di gestione dei rifiuti).</p> <p>b) <u>Corsi finalizzati all’ammissione di esami rivolti al conseguimento di patenti di mestieri o certificati di abilitazione regolati dalla normativa statale</u> (per esempio: Conduttore di generatori di vapore; Conduttore di impianti termici; Agenti di affari in mediazione)</p> <p>c) <u>Attività formative “Libere” – ex art. 19 L.R. 10/90</u> (per esempio: Lavori d’ufficio; Informatica; Linguistico/Turistico; Moda/ Abbigliamento; Oreficeria; Altri settori)</p> <p>Potranno essere comprese azioni progettate secondo una logica basata su un approccio quadro pluriennale, sistemico ed integrato per area e territorio. Dovranno essere definiti i criteri di accesso e fruizione ed il sistema di valutazione e certificazione delle competenze.</p>
Fonti di finanziamento	Non sono previste erogazioni di parte pubblica.

4.6 FORMAZIONE PERMANENTE

Queste attività sono complementari sia alle azioni di formazione professionale iniziale e continua, sia alle iniziative gestite per l’EDA (educazione degli adulti) dal sistema scolastico, dagli Enti locali e dai centri territoriali di educazione degli adulti, nell’ambito delle direttive del MIUR. Esse contribuiscono anche a valorizzare il sistema della formazione professionale regionale, attraverso la promozione di corsi mirati ad ampie fasce di utenza, senza limitazione di età.

4.6.1 FORMAZIONE EURODIFESA

Il contesto	Si intende favorire l’accesso di ampie fasce di utenza a momenti formativi a carattere permanente che possano accompagnare la definizione di attive relazionalità con il mondo del lavoro e la società in genere. In tale ambito sono anche ricompresi gli interventi previsti nel Programma Euroformazione Difesa, in favore di militari di leva o volontari in ferma breve.
-------------	--

Finalità	Aumentare le opportunità formative per i militari di leva o i volontari in ferma breve, soprattutto in vista di garantire l'alfabetizzazione funzionale di base e ai nuovi linguaggi.
Destinatari	Disoccupati senza limiti di età. Militari di leva e volontari in ferma breve.
Le azioni previste	Percorsi formativi di breve e media durata. Le azioni verranno assegnate agli attuatori attraverso procedure di selezione dei progetti definite con idonei bandi regionali. La gestione delle attività sarà normata dall'amministrazione regionale e monitorata adeguatamente per garantire la massimizzazione dell'efficacia degli interventi.
Fonti di finanziamento	Misura C4 del POR.

4.6.2 FORMAZIONE PER GLI OPERATORI DELLA MUSICA E DELLO SPETTACOLO

Il contesto	La vocazione artistica della regione ha bisogno di essere sostenuta con interventi specifici che ne garantiscano la qualità elevata anche in collegamento con eventi di particolare rilevanza socio culturale.
Finalità	Garantire e arricchire l'offerta formativa per la promozione delle competenze nel campo dell'arte e dello spettacolo
I destinatari	Soggetti che abbiano compiuto il 18° anno di età ed abbiano assolto il diritto dovere all'istruzione.
Le azioni previste	Azioni formative di breve, media durata o anche di tipo individualizzato. Potranno essere comprese azioni di aggiornamento di breve durata o di perfezionamento di lunga durata o ancora di alto perfezionamento con percorsi individualizzato finalizzate al rilascio di un certificato di partecipazione con l'indicazione del percorso realizzato e delle competenze acquisite.
Fonti di finanziamento	Bilancio Regionale cap. 72040

5. ORIENTAMENTO

La valutazione delle esperienze condotte negli ultimi anni nella Regione Veneto, anche a seguito delle azioni sperimentali previste nelle direttive approvate con le deliberazioni della Giunta Regionale nn. 2796/01 e 3019/02, consentono di individuare chiaramente come linee guida per gli interventi da realizzarsi nel prossimo triennio le seguenti priorità:

- Facilitare il dialogo tra i diversi attori sociali ed istituzionali presenti nel territorio, evitando il rischio di creare dei sottosistemi di orientamento all'interno dei macro sistemi: scuola, lavoro e formazione professionale.
- Sostenere la differenziazione dei ruoli dei diversi soggetti del sistema territoriale, riconoscendo la specificità dei servizi erogati e delle funzioni svolte dalle diverse strutture, evitando così la sovrapposizione degli ambiti di intervento e il moltiplicarsi frammentario delle iniziative.
- Valorizzare le buone pratiche fin qui svolte garantendone la diffusione e lo sviluppo attraverso le azioni di supporto e monitoraggio e intensificando le occasioni di scambio e confronto tra gli operatori dei diversi sistemi.
- Promuovere azioni di formazione e supporto allo sviluppo delle competenze di quanti operano nell'ambito dell'orientamento, favorendo la definizione degli ambiti di intervento nel rispetto delle specificità dei ruoli.

Sul piano operativo va ribadito quindi il ruolo di regia della Regione. Esistono già infatti consolidate esperienze di collaborazione tra singole scuole e singoli CFP o di più scuole e più centri, Enti locali, associazioni, che hanno interessato nel 2002-2003 oltre 110.000 persone. La positiva esperienza delle iniziative di orientamento in rete (ma anche con le province e con i comuni) condotta nel triennio precedente ha evidenziato l'opportunità, se non la necessità, di un'azione di monitoraggio, supporto dialogo con le scuole e i CFP non solo al termine dei percorsi, ma anche e soprattutto in itinere. L'azione di monitoraggio oltre che fornire supporto nella realizzazione delle iniziative che verranno promosse, potrà consentire la diffusione delle buone prassi e ricondurle a sistema.

Con il coinvolgimento di operatori esperti dei due sistemi (istruzione e formazione) opportunamente preparati si potranno costituire équipes specialistiche che collaborino al monitoraggio. Tuttavia affinché un'azione di sistema sia efficace è necessario che il coordinamento delle azioni di monitoraggio resti strettamente in mano alla Regione che deve non solo controllare, ma dare indicazioni e supporto vigilando sulla realizzazione ed eventualmente intervenendo per correggere o re-indirizzare.

5.1 TIPOLOGIE DI AZIONI

L'articolazione delle azioni prevede interventi rivolti direttamente alle persone (beneficiari finali), alle istituzioni formative e ai servizi territoriali.

Sul piano delle risorse, si dovrà tener conto - in particolare per il 2004 - delle seguenti fonti:

- risorse regionali (cap. 72016) che ammonta per il 2004 a complessive 1,5 milioni e
- risorse nazionali (capitolo 72019), relativo ad interventi in materia di obbligo formativo, che ammonta per il 2004 a 5,6 milioni.

5.1.1 AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE

<p>Contesto e finalità</p>	<p>Tutte le azioni che sostengono la persona nel governo responsabile delle proprie esperienze lavorative, formative e più in generale di cittadino attivo, hanno una valenza orientativa.</p> <p>La specificità dell'azione orientativa rispetto a quella più in generale educativa risiede nel fatto che essa si concretizza con azioni che rivelano la loro efficacia, particolarmente, nel momento in cui le persone si trovano in una situazione di transizione. E così da una azione di orientamento (qualunque essa sia) ci si aspetta una risposta specifica rispetto alla particolare situazione di transizione in cui la persona si trova, alle risorse e ai vincoli a disposizione della persona stessa e alle risorse e ai vincoli che il contesto offre in quello specifico momento.</p> <p>Appare evidente quindi come rispetto a ciascuna tipologia di utenza e di esigenza ciascun sistema di servizi alla persona sia chiamato a rispondere a richieste di orientamento.</p> <p>Pur ribadendo che l'orientamento è un processo che si realizza in modo continuo lungo tutto l'arco della vita, in estrema sintesi possiamo identificare tre grossi ambiti di intervento: scolastico, professionale e sociale.</p> <p>Per ciascuno degli ambiti di intervento, si sottolineano due aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vanno considerati soggetti di orientamento non solo i singoli, ma anche alcune entità sociali (la famiglia in primo luogo ma anche le comunità, i gruppi di aggregazione, i gruppi di riferimento) - ciascun soggetto istituzionale è chiamato a rilevare anche esigenze portate da nuove potenziali tipologie di utenza e a sperimentare strumenti flessibili di risposta. 	
<p>Ambito di intervento</p>	<p>Tipologia di Utenza</p>	<p>Principali Interlocutori Istituzionali</p>
<p>orientamento scolastico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - giovani generazioni poste di fronte alle diverse scelte scolastiche - giovani fino ai 18 anni (diritto/dovere alla formazione) 	<ul style="list-style-type: none"> - Istituti scolastici - Operatori accreditati - Università - Province - Centri per l'impiego
<p>orientamento professionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - giovani che si affacciano al lavoro - lavoratori (italiani o stranieri) che cercano una nuova collocazione sul mercato del lavoro - lavoratori (italiani o stranieri) che intendono migliorare o modificare la propria condizione lavorativa in relazione a mutate esigenze personali o familiari - persone che intendono rientrare sul mercato dopo periodi di inattività lavorativa - disoccupati 	<ul style="list-style-type: none"> - Centri per l'impiego - Province - Operatori accreditati - Parti sociali - Istituti scolastici
<p>orientamento sociale</p>	<p>Coloro che devono affrontare delle transizioni di condizione sociale lungo l'arco della loro vita e non solo con riferimento a problematiche di</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comuni - Centri per l'impiego - Province

	natura professionale: <ul style="list-style-type: none"> - passaggio dalla condizione attiva a quella di pensionamento - migrazione - fasce deboli 	<ul style="list-style-type: none"> - Operatori accreditati - Istituti scolastici - CTP
Azioni previste	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusione delle informazioni - Promozione delle iniziative a favore di ciascuna delle tipologie dei destinatari - Sensibilizzazione degli educatori, famiglie, operatori - Informazione e orientamento a supporto delle scelte scolastiche e formative - Informazione e orientamento per l'accesso al lavoro; - Accoglienza e analisi della domanda sia a livello individuale che familiare; - Consulenza individuale per la costruzione di progetti professionali, sia a quanti sono in ingresso al lavoro, sia quanti intendono cambiare collocazione lavorativa o intendano rientrare sul mercato del lavoro o transitino dalla vita attiva a quella non attiva; <p>Percorsi individuali o di piccolo gruppo a valenza orientativa a supporto delle fasce deboli</p>	
Soggetti attuatori	I soggetti attuatori saranno gli operatori accreditati ma potranno essere coinvolti in partenariati anche operatori non accreditati.	

5.1.2 AZIONI TERRITORIALI

Contesto	<p>Con le direttive regionali per l'orientamento 2796/01 e 3019/02 si è avviato un percorso di promozione e di sviluppo di azioni territoriali. L'obiettivo è stato quello di consolidare e rafforzare le reti già esistenti e di favorire lo sviluppo e la nascita di nuovi partenariati sul territorio al fine di promuovere iniziative e servizi per l'orientamento. Tali attività di rete si riferivano in particolar modo agli interventi rivolti a giovani in obbligo formativo. Tuttavia anche nelle altre azioni realizzate (azioni a favore degli adulti) vi è stata una forte attenzione allo sviluppo di progetti in partenariato.</p> <p>Nel prossimo triennio, tenendo conto delle attività realizzate e dei risultati rilevati attraverso l'azione di monitoraggio svolto nel corso del 2002 e del 2003, si vuole dare continuità alle programmazioni precedenti. Si intende dare sostegno e nuovo impulso all'azione di sviluppo dell'integrazione fra il mondo dell'istruzione, della formazione professionale, in collaborazione con le realtà economiche, sociali e pubbliche locali del territorio.</p>
-----------------	--

Finalità	<ul style="list-style-type: none"> - Avviare e sostenere iniziative che, pur valorizzando la ricchezza della diversità, favoriscono intese e interazioni tra i vari Soggetti del territorio; - Diffondere un linguaggio comune e strumenti condivisi e reciprocamente trasparenti per l'analisi della domanda; - Diversificare e arricchire la tipologia degli interventi possibili rendendoli più adeguati ed efficaci in relazione alle esigenze dell'utenza e individuando ogni volta l'interlocutore in grado di dare una risposta più competente alle esigenze rilevate; - Promuovere e sostenere "buone pratiche" di orientamento e adeguate metodologie formative che si collegano ai nuovi processi di insegnamento/apprendimento, realizzate da istituti scolastici e da agenzie formative in rete tra loro e con gli altri servizi del territorio interessati; - Coordinare le azioni che tendono allo sviluppo delle competenze orientative di base, con le azioni che articolano una risposta ad alta specificità in relazione ad esigenze di utenze diversificate; - Innovare e migliorare i servizi erogati; - Sviluppare la sperimentazione di attività ad hoc per giovani svantaggiati e a rischio (portatori di handicap, extracomunitari, con difficoltà di relazione, a rischio di espulsione od abbandono, ecc.)
Azioni previste	<ul style="list-style-type: none"> - iniziative di informazione/formazione integrate - attività di orientamento individuale o di piccolo gruppo - iniziative rivolte a sviluppare un bilancio e un progetto personale o professionale - azioni di supporto o tutoraggio a percorsi formativi - percorsi personalizzati di formazione per utenti in difficoltà - percorsi di formazione e/o supporto per gli operatori appartenenti ai diversi sistemi impegnati nei progetti territoriali di orientamento. <p>L'unità territoriale di riferimento individuata per costituire la rete integrata è il territorio della circoscrizione dei Servizi per l'Impiego delle Province. Si conferma e si sottolinea il ruolo di indirizzo della Regione, sia rispetto alle Province ed alle altre istituzioni locali, sia rispetto alle funzioni di assistenza tecnica e monitoraggio.</p>
Soggetti attuatori	<p>I soggetti attuatori saranno gli operatori accreditati ma potranno essere coinvolti in partenariati anche operatori non accreditati. La priorità attuativa per il triennio 2004-2006, va pertanto alle iniziative di rete integrate tra i diversi soggetti istituzionali o privati, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Province - Enti locali - Istituti scolastici - Enti e organismi di formazione e di orientamento - Centri per l'impiego - Informagiovani - ASL - Parti sociali

5.2 AZIONI DI SUPPORTO

Al fine di giungere alla costruzione di un sistema di orientamento integrato sul territorio, diviene necessario realizzare anche un'opera di regolazione e razionalizzazione dell'azione orientativa. Si ritiene opportuno suddividere quest'opera secondo due direttrici:

- la prima determina le azioni di medio periodo (triennale) sulla base degli obiettivi generali.
- la seconda ha una declinazione annuale, sulla scorta della Direttiva per gli interventi di orientamento per il 2004 che rappresenta la realizzazione a breve delle linee strategiche.

a) Azioni di medio periodo

Le azioni di medio periodo vanno così intese:

- Rafforzamento dell'azione di monitoraggio e della valutazione
- Promozione da parte della Regione di momenti di confronto e di scambio tra gli operatori e tra i referenti istituzionali
- Avvio di azioni volte alla formazione e supporto allo sviluppo delle competenze degli operatori.

b) Collegamento con l'analisi dei fabbisogni e con il portale della formazione e del lavoro

Sul piano informativo va ricordato infine che l'azione orientativa si fonda anche sulla capacità di cogliere e analizzare i fabbisogni di formazione e di professionalità da parte delle imprese, così come le domande di formazione da parte dei soggetti.

Questo dovrà avvenire mediante il collegamenti con altri enti e attori operanti nell'ambito dell'orientamento, e con quanti sono depositari di banche dati, ricerche sui temi della formazione: SIL e banche dati regionali, nazionali (Excelsior), Ente Veneto Lavoro, Enti bilaterali (OBR, Ebav), Enti di ricerca privati (vedi scheda cap. 6).

6. POLITICHE DEL LAVORO

Lo sviluppo delle politiche regionali del lavoro viene demandata alla programmazione specifica del *Programma del lavoro* di cui all'art. 4 comma 2 della legge regionale 31/1998, che si muoverà nel solco della *strategia europea per l'occupazione*, ponendo in essere azioni finalizzate a promuovere e sostenere la convergenza con le politiche formative e dell'orientamento.

La chiave di lettura della programmazione regionale del lavoro sarà pertanto l'integrazione:

- negli ammortizzatori sociali, individuando un unico modello di servizio,
- nel percorso lavoro - pensione, identificando regole più semplici,
- nelle politiche del lavoro attive e passive,
- nel controllo ed il monitoraggio della azioni tra i vari soggetti istituzionali.

6.1 LINEE GUIDA DEL PROGRAMMA REGIONALE DEL LAVORO

Le finalità prioritarie riguarderanno:

- l'innalzamento ulteriore del livello di scolarizzazione e formazione della popolazione,
- l'attivazione di un servizio di orientamento al mercato del lavoro in grado di fornire informazioni e di avvicinare le diverse culture, favorendo gli scambi tra mondo del lavoro e mondo della formazione in generale,
- il miglioramento del livello di coerenza tra programmi formativi e fabbisogno del mercato del lavoro, anche per garantire un più efficace reperimento di manodopera specializzata,
- il miglioramento della mobilità territoriale verso aree e settori produttivi in cui di registrano vuoti di offerta anche con snellimento delle procedure di assunzione dei lavoratori stranieri,
- il miglioramento delle opportunità di inserimento dei lavoratori disabili.

6.2 AZIONI PRIORITARIE

6.2.1 LO SVILUPPO DEL SISTEMA REGIONALE INTEGRATO DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO

Il contesto	Le riforme strutturali del mercato del lavoro e dell'accesso al mondo del lavoro si sono sviluppate negli ultimi anni in modo sensibile ed hanno trovato dei correlati operativi che ne consentono una valutazione globalmente positiva. In modo particolare il collocamento ha subito una radicale trasformazione attraverso la valorizzazione dei ruoli della Regione, delle Province, delle Parti Sociali. Per questo motivo sono già state avviate varie azioni gestite dalle Province e dalle Parti Sociali per l'attivazione e la messa a regime dei servizi per l'impiego. Nel prossimo triennio si intende completare il processo di definizione e strutturazione dei servizi, al fine di poter giungere al completamento del nuovo modello di accesso al lavoro, in sinergia tra l'azione pubblica e quella privata
-------------	--

Finalità	<ul style="list-style-type: none"> - portare a regime il processo di informatizzazione dei servizi, sia rispetto all'ambito provinciale che a quello regionale, in collegamento con il sistema nazionale; - assicurare il processo di riqualificazione degli operatori e la creazione di nuove figure e/o competenze professionali attraverso percorsi mirati volti a supportare i servizi alla persona nella sua contestualizzazione operativa in senso ampio; - realizzare un sistema di monitoraggio e valutazione dell'impatto dei nuovi servizi all'impiego in relazione all'evoluzione delle tipologie, alla loro organizzazione e all'impatto con il territorio; - promuovere il rilancio ed il consolidamento dei nuovi servizi nel territorio, sviluppando azioni di comunicazione, di visibilità e di dialogo con il territorio in generale e soprattutto con il sistema delle imprese.
Destinatari	<p>Persone disoccupate ed inoccupate in cerca di lavoro. Fasce deboli del mercato del lavoro. Operatori dei servizi per l'impiego.</p>
Le azioni previste	<ul style="list-style-type: none"> - sviluppo e aggiornamento dei sistemi informativi tra i vari interlocutori nel campo dei servizi per l'impiego; - monitoraggio e valutazione dell'impatto dei nuovi servizi per l'impiego, con particolare riguardo al contesto territoriale; - definizione e traduzione operativa di uno standard dei servizi che possono andare dal colloquio individualizzato all'orientamento; - progettazione e sperimentazione di attività innovative da svolgersi da parte dei servizi per l'impiego; - riqualificazione degli operatori e creazione di nuove figure professionali da inserire nei servizi per l'impiego e nelle attività collegate. <p>Le azioni verranno assegnate agli attuatori, Province, Ente Veneto Lavoro, Parti Sociali, attraverso procedure di selezione dei progetti definite con idonei bandi regionali. La gestione delle attività sarà normata dall'amministrazione regionale e monitorata adeguatamente per garantire la massimizzazione dell'efficacia degli interventi.</p>
Fonti di finanziamento	<p>Misura A1 del POR FSE Bilancio Regionale.</p>

7. MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO DEL PROGRAMMA

Le azioni e misure del Programma richiedono, in modo complementare e analogo a quanto previsto dal POR FSE ob.3, specifiche azioni di accompagnamento finalizzate a:

- garantire una adeguata informazione sulle opportunità esistenti ai destinatari diretti, ai cittadini e ai vari stakeholders,
- sostenere l'attuazione delle iniziative, attraverso l'assistenza tecnica,
- monitorare e valutare i risultati e l'impatto,
- promuovere l'innovazione, a partire dal confronto e diffusione delle "buone pratiche", e una cultura "di sistema".

7.1 LE AZIONI DI INFORMAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente programma triennale sarà oggetto di azioni di informazione e diffusione secondo i principi fissati dalla Legge 7 giugno 2000, n. 150 avente ad oggetto "Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni".

Obiettivo dell'Amministrazione regionale, in ottemperanza ai principi di trasparenza ed efficacia dell'azione amministrativa, è quello di dare ampia diffusione ai cittadini degli interventi programmati e dei risultati raggiunti, individuando specifiche azioni informative differenziate per target di riferimento (cittadini, utenti dei servizi formativi, enti/agenzie/società che realizzano interventi formativi e/o di orientamento).

La tipologia delle azioni previste è la seguente:

- Seminari/Convegni
- Incontri/Conferenze tematiche
- Conferenze stampa
- Campagne pubblicitarie
- Partecipazione a manifestazioni fieristiche
- Implementazione del sito web regionale.

Nel corso del triennio 2004/2006 proseguirà inoltre l'attuazione del Piano di Informazione e Pubblicità adottato ai sensi del Regolamento (CE) 1159/2000 relativo agli interventi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, la cui attuazione è stata affidata mediante gara ad evidenza pubblica ad una agenzia specializzata esterna alla Regione Veneto. Nell'ambito degli interventi previsti dal Piano citato è da segnalare che dal 2004 sarà operativo un portale dedicato al FSE.

Oltre alle azioni suddette, la Regione continuerà, anche con risorse proprie, azioni di informazione riguardanti:

- la promozione della formazione individuale quale diritto dell'individuo ad una crescita professionale e sociale;
- la diffusione all'utilizzo delle recenti disposizioni in materia di congedi parentali (legge 53/2000) ed in particolare all'utilizzo della formazione continua per favorire la flessibilità del lavoro;
- le iniziative regionali in materia di informazione orientante, tramite strumenti multimediali (come ad esempio *Cicerone*, *La Prima Scelta*), banche dati (*Ulisse*), materiali cartacei (*La Prima scelta* e altri opuscoli informativi), partecipazione a Fiere di settore;

- la formazione per gli apprendisti, con l'obiettivo di valorizzare la formazione nonché le opportunità offerte da tale tipologia contrattuale, sia per gli apprendisti e le loro famiglie che per le imprese.

Le azioni saranno finanziate con risorse del POR FSE misura F1 e del bilancio regionale.

7.2 ASSISTENZA TECNICA

La realizzazione degli interventi previsti dal Programma Triennale sarà supportata da azioni di assistenza tecnica rivolte sia alle strutture regionali che all'implementazione dei sistemi della formazione, del lavoro e dell'istruzione. Tali azioni saranno attuate anche ricorrendo ad organismi tecnici terzi o a singoli esperti.

a) *Assistenza Tecnica all'attuazione del POR FSE ob.3*

Tale iniziativa sarà fatta attraverso l'ISFOL e TECNOSTRUTTURA.

Per quanto riguarda l'ISFOL, già dal 2000 la Regione ha avviato un programma di assistenza tecnica finalizzato a fornire consulenza e supporto metodologico ed organizzativo alla programmazione ed attuazione del Programma Operativo Regionale FSE Ob. 3 2000/2006.

All'uopo è stata sottoscritta una convenzione con ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori), collaborazione destinata a proseguire anche nell'arco del triennio 2004/2006 che coincide peraltro con la seconda fase della Programmazione dei Fondi Strutturali.

Per quanto riguarda TECNOSTRUTTURA, l'Amministrazione Regionale aderisce all'Associazione "Tecnostuttura" che istituzionalmente svolge attività di supporto tecnico e giuridico alle Regioni valorizzando, accanto alle specificità derivanti dai diversi contesti economici, sociali e culturali il patrimonio collettivo delle migliori esperienze realizzate. L'Associazione, inoltre, per il corretto svolgimento delle attività di assistenza tecnica, effettua indagini e ricerche finalizzate ai sistemi formativi regionali, approfondendo argomenti connessi con le tematiche del lavoro e della formazione professionale curando altresì la diffusione dei risultati.

Tecnostuttura inoltre, come espressamente previsto dal Complemento di Programmazione del P.O.R. FSE Ob. 3, svolge attività di assistenza tecnica ai Comitati di Sorveglianza del P.O.R. stesso.

b) *Assistenza Tecnica per la valutazione del POR FSE Ob. 3.*

Il Regolamento (CE) 1260/99 disciplina all'art. 42 la "Valutazione intermedia", prevedendo che la stessa sia effettuata da un valutatore indipendente e trasmessa, previo esame da parte del Comitato di Sorveglianza, alla Commissione Europea entro il 31 dicembre 2003. Esaurita questa fase il medesimo articolo prevede un aggiornamento della valutazione intermedia da concludersi entro il 31 dicembre 2005. L'incarico per la valutazione in itinere ed intermedia del P.O.R. è stato affidato, mediante procedura ad evidenza pubblica, alla Ditta Ecosfera S.p.a. di Roma, il cui contratto con l'Amministrazione regionale ha durata fino al 31 dicembre 2003 ed è rinnovabile per ulteriori 2 anni.

c) *Assistenza Tecnica al sistema integrato Istruzione ed Istruzione e Formazione professionale*

Come è stato ricordato nei precedenti capitoli, l'arco temporale interessato dal presente Programma Triennale si apre all'insegna di una fase di transizione verso nuovi modelli di istruzione e formazione professionale effetto delle riforme introdotte dalla legge Biagi e dalla Legge Moratti e prima ancora delle modifiche apportate al Titolo V della Costituzione.

Tale prospettiva richiede una azione di sistema a carattere pluriennale che prefigura un forte e complesso carico strategico ed operativo sulle strutture regionali interessate a vario titolo nella definizione ed attuazione dei processi di riforma; ciò rende indispensabile il ricorso a forme di supporto tecnico esterno da parte di esperti altamente qualificati. La soluzione individuata, che sarà operativa dal 2004, è quella della costituzione di un gruppo di lavoro interdisciplinare, costituito, oltre che da esperti esterni, anche da personale interno all'Amministrazione regionale.

Partendo dall'assunto che la formazione è leva dello sviluppo del territorio, si prevede che il gruppo in questione operi in stretto collegamento non solo con le strutture regionali che si occupano delle tematiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro, ma anche con quelle strutture e/o gruppi di lavoro che preposti alla redazione del Programma Regionale di Sviluppo.

Il ricorso a questa forma di assistenza tecnica ha lo scopo di rendere più celere ed efficace l'elaborazione tecnica necessaria ai fini della progettazione e gestione dei processi previsti, utilizzando gli apporti del know how scientifico disponibile nel Veneto, con particolare riferimento a quello presente nel sistema universitario. Più propriamente l'apporto tecnico/scientifico richiesto al sistema universitario veneto dovrà essere in grado di accompagnare ed assistere gli organi dell'Amministrazione Regionale nel garantire il raccordo ed il coordinamento dei processi di riforma in atto con le azioni di sistema già avviate nel corso del triennio precedente e con le iniziative sperimentali, già poste in essere a livello regionale, nell'ambito del sistema della formazione professionale di base.

d) Assistenza tecnica finalizzata al potenziamento ed all'implementazione dei sistemi di monitoraggio.

I processi di valutazione dell'efficienza ed efficacia degli interventi realizzati assumono, anche alla luce delle norme relative al controllo di gestione nella Pubblica Amministrazione, una importanza sempre più rilevante. La stessa Legge Regionale 35/2001 recante nuove norme sulla programmazione regionale, all'art. 27 asserisce che il monitoraggio è, unitamente alla valutazione, parte integrante del processo di programmazione.

L'attività di monitoraggio degli interventi realizzati nei settori della formazione e del lavoro è pertanto indispensabile ai fini della valutazione d'impatto degli stessi nonché della programmazione delle attività future.

Dal punto di vista organizzativo, stante il ruolo trasversale svolto dall'Ufficio deputato al monitoraggio fisico, finanziario e procedurale degli interventi, lo stesso è stato incardinato nell'ambito della Segreteria Regionale Formazione e Lavoro, con lo scopo di raccogliere e trattare i flussi informativi relativi a tutte le attività svolte, estendendo anche agli interventi finanziati con risorse nazionali e regionali la tipologia di monitoraggio attualmente applicata al Fondo Sociale Europeo.

La rilevante quantità di dati trattati necessita l'utilizzo di un sistema informatico per la gestione di tutte le informazioni relative all'attività svolta, l'omogeneizzazione dei data base esistenti e la messa in rete degli operatori.

L'obiettivo da raggiungere nel corso del prossimo triennio è quello di disporre di un'unica banca dati che raccolga tutte le informazioni di tipo finanziario, fisico e procedurale, che

consenta di seguire ogni progetto dalla presentazione alla conclusione nonché di realizzare le elaborazioni necessarie ad una completa attività di programmazione e rendicontazione delle risorse gestite dalla regione nell'area della formazione e lavoro.

Le fonti finanziarie da utilizzare per queste azioni derivano dal POR FSE Ob.3, misura F2, dal Bilancio Regionale e dalla Legge 492/98 (Progetto SIBA – SIVV).

7.3 VALUTAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO DI GESTIONE

Si tratta di azioni concernenti:

- il monitoraggio e il controllo generali
- i controlli in itinere
- i controlli dei rendiconti e di secondo livello

Monitoraggio e controllo.

L'attività di monitoraggio e controllo rappresenta un punto strategico fondamentale nella gestione del presente Programma. Essa costituisce lo strumento per evidenziare il grado di utilizzazione delle risorse finanziarie, gli stadi di realizzazione degli interventi programmati e i risultati raggiunti.

I dati raccolti e la loro elaborazione costituiscono inoltre la base informativa per la valutazione del Programma nel suo insieme e per l'individuazione delle modalità di un'eventuale rimodulazione delle azioni previste; rappresentano, infine, un indispensabile supporto per la definizione della programmazione futura.

Durante il precedente triennio la Segreteria Regionale Formazione e Lavoro ha avviato un'operazione per l'estensione e l'adattamento ai progetti finanziati con risorse regionali e/o nazionali, delle metodologie e tecniche di raccolta delle informazioni, già implementate per i progetti finanziati con il FSE.

Per favorire tali processi sono state introdotte delle modifiche organizzative, con il trasferimento alla Segreteria dell'Ufficio Monitoraggio. Questa innovazione parte dalla constatazione della trasversalità delle attività dell'Ufficio e mira a realizzare un maggior coordinamento nell'organizzazione e nell'elaborazione delle informazioni raccolte dalle due Direzioni e dall'Unità Complessa. Di particolare importanza è l'avvio del processo diretto alla realizzazione di una banca dati unica, comprendente tutte le informazioni relative agli interventi in materia di formazione, con qualsiasi risorsa siano realizzati. Si conta di portare a compimento questo progetto entro il 2004.

Controlli in itinere

L'attività di controllo in itinere delle attività svolte è di competenza dell'Ufficio Ispezioni e Controlli che, incardinato presso il Servizio Affari Giuridici Ispezioni e Controlli della Direzione Formazione, opera per conto di tutte le strutture afferenti alla Segreteria Regionale Formazione e Lavoro.

I controlli in itinere sono di tipo amministrativo, non estendendosi l'oggetto dell'attività ad aspetti contabili, che sono oggetto invece di una verifica a monte dell'intervento, o relativi alla qualità dell'intervento. La metodologia delle attività ispettive, che riguarda tutti gli interventi realizzati indipendentemente dalla natura della fonte di finanziamento, è basata, con le opportune correzioni, su quella prevista per i controlli di II livello disciplinati dal Reg. CE

438/01 sugli interventi cofinanziati dal FSE. Pertanto le attività di verifica vengono effettuate durante lo svolgimento dell'attività formativa corsuale, in base ad un calendario di visite su un campione precostituito di soggetti attuatori.

In linea generale l'attività ispettiva mira, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza e trasparenza, ad identificare e quindi prevenire le cosiddette irregolarità sistemiche, ovvero la diffusione e l'utilizzo di prassi operative che contrastino con le disposizioni normative che disciplinano le modalità di realizzazione degli interventi.

Per il triennio 2004-2006 si mira ad aumentare l'attività ispettiva¹⁸, soprattutto in funzione di stimolo all'innalzamento della qualità complessiva delle azioni formative.

Controlli dei rendiconti

Il controllo contabile avente ad oggetti i rendiconti delle attività svolte dai soggetti attuatori, siano esse state realizzate su finanziamento regionale e/o su cofinanziamento regionale, statale, comunitario, è effettuato dagli uffici a ciò preposti e presenti in entrambe le direzioni, formazione e lavoro, ciascuno per le attività di propria competenza.

Gli uffici sono coadiuvati da una società di revisione, affidataria dei servizi di controllo dei rendiconti¹⁹ a seguito di gara ad evidenza pubblica, il cui contratto scadrà il 15 novembre 2003.

La scelta di affidare ad un soggetto esterno l'attività di verifica dei rendiconti sarà operata anche nel prossimo triennio, stanti i vantaggi che l'esternalizzazione della procedura comporta, soprattutto in termini di accelerazione del procedimento di verifica e di conseguente liquidazione ai soggetti attuatori delle somme a saldo delle spese sostenute per la realizzazione degli interventi.

Controlli di secondo livello

Presso la Segreteria opera già l'Ufficio Controllo di Gestione, cui compete la verifica dei sistemi di gestione e controllo e i controlli previste dal Capo IV del Reg.(CE) n. 438/01.

La struttura partecipa alle procedure dirette a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità delle azioni poste in essere al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati. Per il prossimo triennio 2004-2006 si prevede di consolidare e rafforzare tale servizio.

7.4 AZIONI DI SISTEMA

Nel corso del precedente triennio sono state avviate una serie di azioni che hanno coinvolto il sistema regionale della formazione professionale, dell'orientamento e del lavoro, rispetto ai mutamenti di scenario che in questi anni si sono andati delineando in materia a livello nazionale e locale.

¹⁸ Il trend dell'attività ispettiva è in netto aumento: si è passati infatti da 252 ispezioni effettuate nel 2001 a 547 visite ispettive effettuate nei primi 8 mesi del 2003, in coincidenza con l'espandersi delle numerose tipologie formative avviate in attuazione ai documenti di programmazione.

¹⁹ Nell'arco di un anno vengono effettuate a cura della Ditta affidataria non meno di 5000 verifiche rendicontali che riguardano prevalentemente, ma non esclusivamente, le attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo.

Le azioni di sistema, attraverso analisi, ricerche e sperimentazioni sul campo, hanno contribuito a dare organicità ad un processo di innovazione e revisione del sistema che nel corso dei prossimi anni dovrà trovare un ulteriore assestamento attraverso la messa a regime di modelli, processi e metodologie operative.

Per il prossimo triennio si tratterà quindi - partendo dagli elementi di analisi e sperimentazione approfonditi con le azioni di sistema realizzate nel precedente periodo di programmazione - di consolidare o implementare le iniziative già individuate come prioritarie ed in particolare:

- L'accompagnamento alla realizzazione della riforma dell'istruzione e della formazione professionale anche alla luce della nuova normativa emanata nel corso del 2003 (vedi la Legge 53/03 e la Legge 30/03)
- L'estensione su larga scala delle nuove metodologie formative e dell'e-learning nella formazione iniziale e continua
- La realizzazione del dispositivo regionale integrato per il riconoscimento delle qualifiche professionali, delle competenze e dei crediti formativi
- La sistematizzazione dei dispositivi di analisi e monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi realizzando un modello di analisi revisionale avente carattere di continuità (Osservatorio revisionale sui fabbisogni professionali e formativi)
- Il supporto alla continuità d'impresa con particolare riferimento alla successione generazionale nelle PMI
- La promozione dell'innovazione tecnologica ed organizzativa e della ricerca, attraverso reti e partenariati, con particolare riferimento alle aree distrettuali ed alla media/grande impresa.

Per quanto attiene all'analisi dei fabbisogni formativi la Regione si impegna a valutare rapidamente il risultato prodotto dai diversi progetti sperimentali finanziati a valere sulla Mis. C1 del P.O.R., al fine di assumere un preciso indirizzo nel merito. L'implementazione futura delle attività dell'Osservatorio, coordinata dalla Regione, dovrà basarsi sulla valorizzazione della bilateralità e del ruolo delle Parti sociali.

Oltre alle tematiche succitate, nel corso del prossimo triennio dovranno essere affrontati ulteriori ambiti già evidenziati nel capitolo 3 sulle strategie, tra cui:

- I percorsi di alternanza scuola/lavoro,
- L'innovazione nella formazione continua,
- Il sostegno all'inclusione sociale,
- La formazione degli operatori dei servizi formativi, dell'orientamento e del lavoro,
- Lo studio e la messa a punto di un sistema di riconoscimento di attività formative informali e non formali,
- Lo studio della situazione, anche a livello di risorse finanziarie disponibili, che si verrà a creare dopo il 2006, relativamente alle prospettive sull'utilizzo dello strumento del Fondo Sociale Europeo.

Per quanto riguarda *l'alternanza*, saranno potenziate le azioni sperimentali, a partire dall'accordo con le Parti sociali già realizzato e in funzione di contribuire ad allargare il nuovo diritto di istruzione e formazione.

Per quanto riguarda *la formazione continua* si intende promuovere e sperimentare:

- modelli formativi e metodologie programmatiche innovative, a partire da una attenta valutazione dei processi posti in essere nel precedente triennio (in particolare nel quadro dei progetti strutturali del FSE e dell'iniziativa EQUAL),
- sviluppare specifiche azioni pilota nei distretti produttivi e nei settori emergenti o in espansione, come la nautica e il turismo (in raccordo a quanto previsto dal PRS).

Per quanto riguarda il *sostegno all'inclusione sociale*, si ritiene opportuno definire e sperimentare modelli formativi volti alla promozione della cittadinanza attiva e di una nuova cultura della terza età, che, partendo dalla acquisizione ed applicazione delle abilità tecnologiche, conduca gli adulti a rendere effettive le proprie potenzialità e ad intraprendere un percorso di partecipazione sociale, sia attraverso la permanenza in ambito lavorativo che attraverso il trasferimento della propria esperienza alle nuove generazioni.

L'obiettivo della inclusione sociale è altresì alla base di azioni che avranno ad oggetto lo studio e l'attivazione di percorsi di "formazione in situazione", nella fattispecie in ambito sportivo, di soggetti a rischio di marginalità sociale (giovani con disagio sociale e/o scolastico, tossicodipendenti, soggetti portatori di handicap lieve), anche in collaborazione con gli organismi del Terzo Settore.

Per quanto riguarda la formazione degli operatori, si tratterà di focalizzare l'impegno a realizzare le azioni di formazione specifica (per insegnanti, formatori, educatori, orientatori, tutor, figure tecniche e direttive, ...) e di formazione congiunta (interistituzionale), già segnalate nei precedenti capitoli.

Il finanziamento delle azioni sarà coperto dalle risorse programmate nella misura C1 del FSE.

Tra le azioni di sistema può essere inserita anche la realizzazione del portale della formazione e del lavoro, inteso come "porta strutturata" di accesso a tutte le informazioni disponibili su internet e facilmente accessibili da diverse comunità di fruitori nelle materie citate. Il portale è lo strumento attraverso cui organizzare, focalizzare e correlare con servizi aggiuntivi informazioni ed applicazioni on line che interessano il mondo del lavoro.

Lo sviluppo del portale consentirà di realizzare sul territorio un'efficace e corretta integrazione fra i servizi all'impiego, le politiche attive del lavoro, prima fra tutte l'incontro domanda/offerta di lavoro, e le politiche formative.

Il finanziamento di detta azione sarà assicurato dalla Misura A1 del P.O.R. e da fondi del bilancio regionale.

7.5 ISTITUZIONE GRUPPO TECNICO PERMANENTE REGIONE – PROVINCE

Al fine di garantire l'integrazione sul territorio delle iniziative relative ai processi di riforma e la coerenza con la programmazione regionale, verrà istituito un gruppo tecnico permanente a cui partecipano:

1 rappresentante di ciascuna Amministrazione Provinciale

1 rappresentante per ciascuna Direzione/Unità Complessa afferente alla Segreteria regionale Formazione e Lavoro

Il gruppo tecnico sarà presieduto dal Segretario Regionale alla Formazione e Lavoro.

8. QUADRO DELLE RISORSE FINANZIARIE

Nella tabella che segue sono riportate, distinte per aree di intervento, le risorse che si prevedono di impegnare per la realizzazione degli interventi indicati dal presente Programma. Per quanto riguarda il 2004 le risorse indicate sono pressoché certe, essendo le stesse corrispondenti alle proposte di budget per la medesima annualità.

Negli anni successivi si registra un trend in diminuzione delle risorse disponibili, dovuto essenzialmente all'esaurirsi della disponibilità di risorse finanziarie nazionali dedicate alla formazione continua (vedi L. 236/93) ed in misura minore all'apprendistato.

Le annualità 2005 e 2006 registrano inoltre minore disponibilità di risorse del Fondo Sociale Europeo, essendo le stesse state anticipate all'annualità 2004.

AREE DI INTERVENTO	2004	2005	2006
FORMAZIONE INIZIALE (DI BASE)	€ 83.708.632,00	€ 75.564.000,00	€ 80.564.000,00
FORMAZIONE SUPERIORE	€ 4.400.000,00	€ 4.400.000,00	€ 4.400.000,00
FORMAZIONE PER INSERIMENTO LAVORATIVO DISOCCUPATI	€ 60.420.530,45	€ 36.075.858,00	€ 76.677.426,00
FORMAZIONE PER DISABILI E SOGGETTI A RISCHIO DI MARGINALITA' SOCIALE	€ 8.988.498,00	€ 4.468.461,00	€ 6.895.595,00
FORMAZIONE CONTINUA	€ 66.469.246,19	€ 37.582.064,00	€ 39.484.984,00
FORMAZIONE PERMANENTE	€ 2.469.791,00	€ 1.491.429,00	€ 2.025.260,00
AZIONI DI SISTEMA E PROGRAMMI TRANSNAZIONALI	€ 3.873.300,00	€ 7.556.286,00	€ 8.610.413,00
ORIENTAMENTO	€ 7.100.000,00	€ 6.500.000,00	€ 6.500.000,00
SERVIZI PER L'IMPIEGO	€ 6.104.235,11	€ 4.116.879,00	€ 4.199.200,00
POLITICHE DEL LAVORO	€ 10.166.000,00	€ 10.166.000,00	€ 10.166.000,00
ASSISTENZA A STRUTTURE E SISTEMI - MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO	€ 21.025.012,00	€ 11.021.402,00	€ 11.092.622,00
ALTRE	€ 1.032.000,00	€ 1.032.000,00	€ 1.032.000,00
TOTALE	€ 275.757.244,75	€ 199.974.379,00	€ 251.647.500,00

1. ALLEGATO

1.1 L'ANDAMENTO DELL'ECONOMIA E DEL MERCATO DEL LAVORO

1.1.1. Dinamica recente dell'economia veneta: il rallentamento della crescita

Pur scontando la consueta difficoltà a disporre di informazioni esaustive sulla dinamica economica regionale più recente, ciò che sappiamo è sufficiente per giudicare il 2002 come un anno tra i meno brillanti dell'intera storia economica del Veneto a partire dall'ultimo dopoguerra. Solo nel 1975 e nel 1983 infatti la dinamica del pil è risultata peggiore di quella pre-consuntivata per il 2002: tutti i Centri di ricerca stimano per il 2002 una crescita regionale largamente inferiore all'1%, a malapena allineata, secondo alcuni, al già modestissimo tasso nazionale di sviluppo.

Estendendo la nostra osservazione sull'insieme del periodo più recente, possiamo delineare questo profilo evolutivo:

- a) la dinamica del pil regionale, sempre positiva, ha toccato il suo picco nel 2000 con un buon trascinarsi ancora nel 2001, mentre nel 2002 si è rasentata – e, secondo alcune stime, raggiunta – la stagnazione;
- b) gli scostamenti regionali dal dato nazionale sono modesti: negativi nel biennio 1998-1999 quando cresce più l'Italia del Veneto; positivi nel biennio successivo (2000-2001) quando il Veneto è tornato a crescere più della media italiana;
- c) per il 2003 le previsioni più recenti (Prometeia, Unioncamere nazionale) stimano una crescita che potrebbe ruotare alla fine attorno all' 1%.

Il quadro, in definitiva, è quello di una crescita continua – senza (ancora) nessuna “caduta” in condizioni rappresentabili come “recessione” – ma particolarmente modesta nella fase più recente (2001-2003).

Nel 2002 è venuta a mancare, in modo particolare, la domanda estera: le esportazioni del Veneto sono infatti diminuite del 2% rispetto al 2001,²⁰ complici certo le dinamiche monetarie (rialutazione dell'euro rispetto al dollaro) e le difficoltà della domanda interna in alcuni importanti Paesi di sbocco (Germania *in primis*). Qualche miglioramento è stato notato nel corso del secondo semestre, attestato anche dalle indagini sull'andamento della produzione manifatturiera (+0,8% è la crescita su base annua secondo l'Unioncamere regionale). Ma esso non sembra – visti gli andamenti nel primo trimestre 2003 e i segnali di incertezza tuttora dominanti – essere stato la premessa per un più ampio rasserenamento dell'orizzonte congiunturale, con una ripresa continuamente rinviata.

Pur in questo contesto senz'altro non espansivo, la platea degli imprenditori extra-agricola continua a crescere: tra il 1994 e il 2002, le imprese venete sono aumentate di circa 40.000 unità (+13,1%), passando da 306.000 a 346.000 unità; nell'ultimo biennio la crescita è stata pari a circa 14.000 unità.

Abbastanza netti e significativi sono gli andamenti settoriali:

- a) la crescita è largamente concentrata nel settore delle costruzioni e delle connesse

20. In epoca di internazionalizzazione questo indicatore ha certamente un significato e un peso diversi dal passato. La dinamica delle esportazioni dev'essere interpretata anche alla luce degli Ide e delle varie forme di internazionalizzazione attivate dalle imprese locali, che possono bypassare largamente il territorio. La caduta dell'export è comunque un indicatore importante di riduzione di attivazione economica ed occupazionale diretta.

attività immobiliari, settori che, insieme, giustificano quasi i due terzi dell'incremento delle imprese osservato nel medio periodo (25.000 su 40.000) e quasi i tre quarti di quello registrato nell'ultimo anno (più di 5.000 su 7.200). Del resto un'autentica "esplosione" di attività collegate all'edilizia (sia a fini residenziali che produttivi) ha segnato il territorio in questi ultimi anni, dovuta a diverse cause di tipo "reale" (crescita del numero di famiglie, incentivi fiscali alle ristrutturazioni) ma anche finanziario (impieghi alternativi di liquidità dopo il crollo dei valori borsistici), per non dire poi delle motivazioni fiscali che possono aver "aiutato" lo sviluppo delle iniziative immobiliari;

- b) un netto e continuo saldo positivo (+ 10.000 tra il 1994 e il 2002) è evidenziato pure dai servizi (prevalenti) alle imprese, in particolare dalle nuove attività connesse all'informatica e ai servizi consulenziali;
- c) più modesto risulta l'incremento delle imprese di servizi alle persone (+4.000 unità nel periodo osservato, quasi 600 nell'ultimo anno), incremento che ha coinvolto soprattutto la ricettività-ristorazione e le attività di intrattenimento sportivo-culturale;
- d) infine, per quanto riguarda le imprese manifatturiere, il cui numero complessivo oscilla intorno alle 69.000 unità, le contrazioni del sistema moda (-3.000 unità tra il 1994 e il 2002) e del comparto delle "varie" in cui è incluso il legno-mobilito (riduzioni di poco meno di un migliaio di unità), sono state in buona parte bilanciate dagli incrementi della meccanica (+2.000) e dell'alimentare (+1.000).

1.1.2. Dinamiche demografiche: senza immigrati la popolazione in età lavorativa si ridurrebbe notevolmente

La realizzazione del Censimento della popolazione nel 2001, i cui dati sono stati resi noti da qualche settimana, ha comportato una verifica della popolazione residente risultante dai movimenti anagrafici, riducendone l'ammontare di poco più di 30.000 unità (si tratta di un aggiustamento modesto). Nel 2001, per il secondo anno consecutivo, il Veneto ha evidenziato un piccolo saldo naturale positivo (+1.200 unità), esito dell'apporto dei nati con cittadinanza straniera. Il saldo migratorio si è attestato ad un livello di poco inferiore alle 25.000 unità, prossimo quindi ai valori osservati nel biennio 1999-2000 e largamente determinato dal saldo con l'estero.

La popolazione straniera residente a fine 2000 era pari a 141.000 unità, corrispondente al 3% del totale dei residenti. La pubblicazione dei dati del Censimento comporterà senz'altro un aggiustamento al ribasso anche di questo valore, ma tenuto conto degli incrementi comunque intercorsi nel 2001 e nel 2002 e di quelli, più consistenti, prevedibili per il 2003 a seguito della regolarizzazione avviata nel 2002 in connessione con il varo della legge 189/2002 (cosiddetta legge Bossi-Fini), appare assai plausibile che si giunga a superare le 200.000 unità di stranieri residenti, con un'incidenza sul totale della popolazione regionale complessiva che dovrebbe decisamente superare il 4%. A quel punto anche i permessi di soggiorno in essere – sui quali negli ultimi due anni le informazioni disponibili sono state molto incerte ed oscillanti – dovrebbero raggiungere una consistenza vicina alle 200.000 unità.

La rilevanza delle immigrazioni emerge nettamente, del resto, dalla lettura delle modificazioni in corso nella struttura della popolazione per classe d'età (**tab. 1**).

Tab. 1 – La popolazione per classi d'età in Veneto: una prospettiva di lungo periodo

Tot.	Dati censimento popolazione					Dati anagrafici	
	1951	1961	1971	1981	1991	1.1.1996	1.1.2001
0-14	1.084.676	943.962	1.027.449	905.916	623.196	588.280	606.690
15-24	697.137	629.782	607.191	698.608	679.150	588.101	474.830
15-29	1.032.222	913.798	890.688	999.010	1.059.446	964.671	831.324
15-64	2.533.124	2.551.573	2.650.327	2.879.520	3.088.588	3.098.865	3.117.771
20-64	2.183.928	2.242.833	2.355.916	2.507.371	2.768.916	2.847.885	2.906.799
25-54	1.528.732	1.553.926	1.602.293	1.741.269	1.903.307	1.980.862	2.097.698
30-54	1.193.647	1.269.910	1.318.796	1.440.867	1.523.011	1.604.292	1.741.204
55-64	307.255	367.865	440.843	439.643	506.131	529.902	545.243
65 e più	300.259	351.027	445.635	559.611	669.013	745.915	816.392
Totale	3.918.059	3.846.562	4.123.411	4.345.047	4.380.797	4.433.060	4.540.853

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat

Il dato più rilevante per l'assetto attuale del mercato del lavoro e per le implicazioni sulla dinamica dell'offerta è la contrazione registrata nell'ultimo decennio per le classi giovanili (nonostante le immigrazioni), quelle in ingresso nel mercato del lavoro, figlie ormai del "baby sboom". In effetti:

- tra il 1991 e il 1996 i giovani in età 15-29 anni sono diminuiti ad un ritmo del 3% annuo;
- nell'intero decennio il calo della medesima classe è valutabile, in valori assoluti, in circa 230.000 unità;
- il complesso della popolazione in età 15-64 anni è invece cresciuto, seppur di pochissimo (da 3,089 a 3,118 ml.): ciò implica che l'età media si è innalzata (all'incirca di un anno ogni cinque).

Le prospettive per il decennio in corso, in ipotesi di *assenza di migrazioni* (Veneto chiuso) sono che:

la popolazione regionale totale risulterebbe nel 2010 pressoché dello stesso ammontare del 2000;

- a) si avrebbe un ulteriore veloce invecchiamento dell'età media della popolazione;
- b) si registrerebbe una forte contrazione – pari a oltre 200.000 unità – dell'insieme della popolazione in età centrale (20-49) anni. mentre la popolazione in età 15-64 anni risulterebbe diminuita di circa 175.000 unità (-6%);
- c) la popolazione con oltre 65 anni, cresciuta negli anni '90 ad un tasso medio annuo attorno al 2%, e pari attualmente a circa il 18% della popolazione totale, in valori assoluti si avvierebbe a triplicare la consistenza osservata nel 1951 (dal 1991 gli over 65 superano la consistenza degli under 15: al 2001 tale gap è pari ad oltre 200.000 unità).

1.1.3. Evoluzione dell'offerta di lavoro: la crescita della partecipazione femminile è una realtà ormai consolidata, quella degli anziani (55-64 anni) non ancora

Le forze di lavoro tra i 15 e i 64 anni in Veneto sono aumentate nel 2002, rispetto all'anno precedente, di circa 14mila unità (da 2,012 ml. a 2,026 ml.): ciò a seguito non tanto di crescita demografica (la popolazione corrispondente in età lavorativa è passata da 3,098 ml. a 3,104 ml.) quanto del proseguimento, secondo un trend ormai di lungo periodo, della crescita dei tassi di attività complessivi per la popolazione tra i 15 e i 64 anni (**tab. 2**), arrivati al 65,3%. Rispetto al 1994 la crescita è stata dunque di 4,2 punti.

La crescita della partecipazione è un fatto sostanzialmente femminile: per le donne (sempre per il complesso 15-64 anni) il tasso di attività è passato dal 46,0% del 1994 al 53,5% del 2002, per i maschi la crescita è stata di qualche decimo di punto, dal 76,0% del 1994 al 76,7% del 2002.

Osservando distintamente i trend per singole classi di età, si può cogliere qualche segnale nuovo:

- a. il tasso di attività risulta calante per tutti i gruppi inferiori ai 44 anni (non solo quindi per i giovani in età scolare);
- b. d'altro canto esso cresce per tutti i segmenti di popolazione over 44.

Sembrerebbe quindi concluso o stabilizzato il “recupero” della partecipazione delle donne adulte (35-44 anni) giunte ad un tasso di partecipazione vicino al 70%, mentre si è avviata un'intensificazione della crescita della partecipazione degli over 44.

Inquadrando questi risultati nelle tendenze di medio periodo possiamo concludere così:

- il tasso di attività giovanile (under 25) in meno di dieci anni è vistosamente e continuamente diminuito: di dieci punti per gli under 19, di cinque punti per quelli in età 20-24;
- massiccio è stato il recupero della partecipazione femminile nelle classi centrali di età (25-54 anni), stimabile in circa 10 punti;
- più recenti e deboli sono i segnali di incremento dei tassi di partecipazione, sia maschili che femminili, della popolazione over 55.

Tab. 2 –Tassi di attività, disoccupazione e occupazione per classe di età in Veneto, 1994-2002

	Tasso di att.			Tasso di dis.			Tasso di occ.		
	m	f	t	m	f	t	m	f	T
<i>1994</i>									
15-19	26,1	28,4	27,2	17,8	23,3	20,6	21,4	21,8	21,6
20-24	69,2	67,8	68,5	11,8	16,8	14,2	61,1	56,4	58,8
25-34	92,4	68,6	80,8	4,1	8,8	6,1	88,6	62,6	75,9
35-44	97,0	55,3	76,5	2,3	6,4	3,7	94,8	51,8	73,6
45-54	88,0	35,4	61,8	1,7	5,1	2,7	86,4	33,6	60,1
55-64	44,8	11,6	27,5	2,9	2,9	2,9	43,5	11,2	26,7
65 e oltre	6,9	1,2	3,4	0,8	2,4	1,2	6,9	1,2	3,4
Totale	56,3	31,7	43,7	4,2	9,5	6,2	54,0	28,7	41,0
Totale 15-64	76,0	46,0	61,1	4,3	9,5	6,2	72,8	41,6	57,3
Totale 15 e oltre	65,9	36,4	50,7	4,2	9,5	6,2	63,1	33,0	47,5
<i>2002</i>									
15-19	20,6	14,6	17,7	8,5	28,7	16,6	18,9	10,4	14,8
20-24	66,3	59,9	63,1	4,9	6,3	5,6	63,0	56,1	59,6
25-34	92,2	78,9	85,7	2,8	5,6	4,1	89,6	74,4	82,2
35-44	96,9	68,6	83,1	1,3	4,4	2,6	95,6	65,5	81,0
45-54	90,7	49,7	70,4	1,1	3,2	1,8	89,7	48,1	69,1
55-64	37,7	16,7	27,0	2,6	4,5	3,2	36,7	15,9	26,1
65 e oltre	7,7	1,4	3,9	1,3	5,4	2,1	7,6	1,3	3,8
Totale	55,8	35,8	45,6	2,2	5,2	3,4	54,6	33,9	44,0
Totale 15-64	76,7	53,5	65,3	2,2	5,2	3,4	75,0	50,7	63,0
Totale 15 e oltre	65,0	41,1	52,7	2,2	5,2	3,4	63,6	39,0	50,9

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat

Infine, occorre segnalare che la crescita della partecipazione è stata “trainata” dalla dinamica dell’occupazione (il tasso di occupazione, per la popolazione 15-64 anni, risulta pari al 63%), mentre la disoccupazione continua a risultare in calo.

1.1.4. La domanda di lavoro: dinamiche settoriali e per posizione nella professione

In Veneto, secondo Istat-Rtfl, nel 2002 si è arrivati a 1,987 ml. di occupati: il traguardo dei due milioni in media annua è ormai vicino (ed è già stato raggiunto nella rilevazione di luglio

2002). La crescita degli occupati rispetto all'anno precedente è stata di circa 17.000 unità in valore assoluto, pari allo 0,9%.

La caratterizzazione femminile di tale crescita è risultata meno spiccata di quanto osservato negli anni precedenti: +9.000 le donne, + 8.000 gli uomini.

Accentuata è stata la crescita dell'occupazione per le classi d'età 35-54 anni (nelle quali si è realizzato un forte recupero del tasso di occupazione femminile) a fronte del netto ridimensionamento degli under 24.

Sotto il profilo settoriale, merita particolare attenzione quanto sta accadendo all'interno del settore secondario. Da un lato l'occupazione manifatturiera nel 2002 (ed anche nel primo trimestre 2003) è parsa stabilizzarsi ad un livello attorno alle 650.000 unità, inferiore quindi per oltre 30.000 unità²¹ al punto massimo raggiunto agli inizi del '99; dall'altra il settore delle costruzioni, che agli inizi del '99 aveva una consistenza attorno alle 130.000 unità, praticamente identica – salvo qualche oscillazione – a quella osservata nel 1993-1994, ha evidenziato negli ultimi anni una rilevante e progressiva espansione, con una crescita, al confronto tra primo trimestre 2003 e primo trimestre 1999, di ben 45.000 unità, pari al 36%. Nel corso del 2002 l'incremento delle costruzioni ha quasi interamente bilanciato il calo occupazionale del manifatturiero, mantenendo quindi pressoché costante l'occupazione nel settore secondario.

In agricoltura, gli addetti risultano ancora in diminuzione: il comparto ha raggiunto nel 2002 le 80.000 unità.

Il terziario, invece, è sempre in espansione, per quanto decelerata: +22.000 nel 2002, contro +44.000 nel 2001 e +51.000 nel 2000.

Per quanto riguarda, infine, le dinamiche del lavoro dipendente nelle piccole imprese, un interessante riscontro è fornito dai dati resi disponibili dall'Ebav, i quali documentano che:

1. vi è stata una sostanziale stabilità, tra 2002 e 2001, dei dipendenti complessivi nel comparto artigiano;
2. i quasi 170.000 dipendenti artigiani sono occupati in larghissima misura (circa 150.000) nel comparto manifatturiero; una quota modesta (20.000) fa riferimento ad attività di servizio;
3. nel 2002 per quasi tutti i settori manifatturieri si è registrata una piccola contrazione occupazionale, accentuata nei casi di occhialeria (-10,1%), ceramica (-6,9%), sistema moda (abbigliamento-calzature: -3,7%; conca -3,1%); in controtendenza sono risultati l'alimentare (+7,4%), la chimica (+2,3%), la grafica-cartotecnica (+0,1%) e anche il comparto principale, vale a dire il metalmeccanico (+0,9%);
4. tutti i comparti artigiani afferenti al terziario risultano in crescita; spiccano in particolare i panificatori (+7,1%), gli acconciatori (+5,5%), gli autotrasportatori (+4,5%) e gli addetti alle pulitintolavanderie (+4,1%).

Quanto alle posizioni professionali, la ripartizione tra dipendenti e indipendenti è storicamente oscillante attorno al rapporto 70 a 30. Nel 2002 in Veneto (ma non in Italia) si è registrata una miglior performance degli indipendenti (+14.000 contro +3.000 dei dipendenti). Ciò non modifica peraltro la dinamica di medio periodo: confrontando il 2002 con il 1994 osserviamo che la quota degli indipendenti anziché svilupparsi si è ridotta. In particolare emerge che la crescita occupazionale ha interessato i "colletti bianchi" dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti) presenti soprattutto nel settore terziario (+109.000 unità) ma anche nell'industria (+44.000), mentre le figure operaie sono cresciute (+32.000) esclusivamente nel terziario. Tra gli indipendenti, all'aumento di imprenditori e liberi professionisti (66.000

21. Questo dato peraltro va ridimensionato tenendo conto della rilevanza assunta in questi ultimi anni dall'occupazione extracomunitaria, solo parzialmente monitorata dalla RtfI, proprio nei settori manifatturieri: in alcuni contesti territoriali essa risulta effettivamente sostitutiva della manodopera italiana.

unità), soprattutto nel terziario, ha fatto da contraltare il declino dell'aggregato di lavoratori autonomi, soci di cooperative, coadiuvanti (-37.000).

1.1.5. Aspetti territoriali del mercato del lavoro veneto: i segnali di convergenza nelle performance a livello provinciale

Le dinamiche che fin qui abbiamo descritto sono largamente omogenee per tutte le province venete. Gli indicatori chiave relativi al tasso di disoccupazione e al tasso di occupazione segnalano un processo di diffusa e continua riduzione della disoccupazione da un lato e di incremento dell'occupazione dall'altro.

Le modeste eccezioni al riguardo, dipendendo anche da problemi di rilevazione/proiezione dei dati,²² sono interpretabili come segnali di assestamento più che di inversione *locale* di tendenza: ciò vale per la crescita – rispetto al 2001 – del tasso di disoccupazione a Vicenza e Verona (comunque su livelli al di sotto di quelli frizionali) e così pure per il decremento del tasso di occupazione a Padova e Venezia.

Piuttosto si può porre l'accento, in un'ottica di medio periodo, sugli evidentissimi segnali di convergenza tra i mercati locali del lavoro determinati dalla piena occupazione. Ne sono eloquente segnale la riduzione della forbice, tra le diverse province, per quanto riguarda sia i tassi di disoccupazione che quelli di occupazione. Infatti, per il tasso di disoccupazione nel 1995 si registravano 6,6 punti di differenza tra la provincia “migliore” (Belluno: 3,0%) e quella “peggiore” (Rovigo: 9,6%) mentre nel 2002 tale distanza è scesa a 2,5 punti (Vicenza: 2,5%; Rovigo 5,0%). Per quanto riguarda il tasso di occupazione (15-64 anni) la distanza, di circa 12 punti nel 1995 (Belluno: 65,4%; Venezia 53,3%), si è ridotta a 7,4 punti nel 2002 (Belluno 67,4%; Padova 60,0%).

Le performance migliori hanno quindi interessato i territori tradizionalmente più deboli della regione: sia per ragioni endogene (effetti dello sviluppo locale in presenza di debole crescita demografica) sia per l'attivazione della loro manodopera generata dalla domanda di lavoro delle aree giunte per prime a condizioni di piena occupazione.

1.1.6. Il Veneto nel contesto europeo

Per concludere questa descrizione delle caratteristiche salienti del mercato del lavoro veneto, consideriamo ora le performance regionali collocandole nello scenario europeo (**tab. 3**), tenendo conto dei principali indicatori utilizzati nell'ultimo “Rapporto congiunto sull'occupazione”, messo a punto dalla Commissione delle Comunità Europee nel novembre 2002, nonché i valori di benchmark proposti sempre dall'Unione europea.

Al confronto tra 1997 e 2001 emerge per l'Italia un quadro che documenta, in un contesto di miglioramento diffuso dei “fondamentali” del mercato del lavoro:

- a. la progressiva *convergenza tra valori medi italiani ed europei per tasso di occupazione totale*, anche se l'Italia rimane comunque “lontana” dall'Europa (per 9,1 punti: ma erano 9,3 nel 1997;²³ per quanto riguarda la componente femminile, la distanza è scesa da 14,2 a 13,8);
- b. la non convergenza invece per quanto riguarda i tassi di occupazione della classe d'età 55-64 anni: la differenza da 8,4 punti nel 1997 è salita a 10,5 nel 2001;
- c. quanto al tasso di disoccupazione, *il miglioramento europeo è stato più veloce di quello*

22. In particolare essendo l'indagine Rtlf un'indagine campionaria, la precisione dei risultati ottenuti è decrescente man mano che si riduce la scala territoriale di analisi.

23. Queste distanze si riducono di molto se consideriamo i tassi di occupazione “full time equivalent”: la distanza era di 6,2 punti nel 1997; nel 2001 si collocava a 5,8.

italiano, cosicché le differenze si sono acuite per il totale complessivo (da 1,5 punti nel 1997 a 2 nel 2001) ed anche per il segmento di lunga durata (da 2,4 a 2,6 punti); si è ridotta invece la differenza per i tassi di disoccupazione giovanile (da 3,4 a 3,1).

Tab. 3 – Un confronto tra Veneto, Italia ed Europa: indicatori-chiave per il 2001 e il 1997

	2001					1997					Benchmark
	Veneto	Italia	Ue 15	diff. Veneto/ Ue	diff. Italia/ Ue	Veneto	Italia	Ue 15	diff. Veneto /Ue	diff. Italia /Ue	
<i>A. Indicatori dell'occupazione</i>											
Tasso occupaz. Totale (15-64 anni)	62,7	54,8	63,9	-1,2	-9,1	59,1	51,2	60,5	-1,4	-9,3	70 (ob. 2010, vertice di Lisbona); 67% per il 2005
Maschile	74,9	68,5	73,0	1,9	-4,5	72,8	66,2	70,3	2,5	-4,1	
Femminile	50,1	41,1	54,9	-4,8	-13,8	45,2	36,4	50,6	-5,4	-14,2	60 (ob. 2010, vertice di Lisbona); 57% per il 2005
15-24 anni	41,0	26,3	40,7	0,3	-14,4	43,5	25,1	36,9	6,6	-11,8	
25-54 anni	77,5	69,2	77,1	0,4	-7,9	72,8	65,7	73,8	-1,0	-8,1	
55-64 anni	24,9	28,0	38,5	-13,6	-10,5	24,3	27,9	36,3	-12,0	-8,4	50 (ob. 2010, vertice di Stoccolma)
Tasso occ. tot. (full time equivalent)		52,7	58,5		-5,8		49,3	55,5		-6,2	
Maschile		67,6	71,3		-3,7		64,7	68,7		-4,0	
Femminile		38,1	46,0		-7,9		34,3	42,6		-8,3	
<i>B. Indicatori della disoccupazione</i>											
Tasso disoccupazione totale	3,5	9,4	7,4	-3,9	2,0	5,2	11,6	10,1	-4,9	1,5	2,7 (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Olanda; Austria)
Maschile	2,2	7,3	6,4	-4,2	0,9	3,3	8,9	8,9	-5,6	0,0	
Femminile	5,5	12,9	8,7	-3,2	4,2	8,1	16,1	11,7	-3,6	4,4	3,0 (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Olanda; Irlanda)
Tasso disocc. Giovanile (15-24 anni)*	3,9	10,2	7,1	-3,2	3,1	6,2	12,6	9,2	-3,0	3,4	3,1 (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Austria, Irlanda)
Maschile	3,0	10,1	7,2	-4,2	2,9	4,7	12,3	9,2	-4,5	3,1	
Femminile	4,9	10,4	7,0	-2,1	3,4	7,7	13,0	9,2	-1,5	3,8	
Tasso disoccupaz. di lunga durata		5,9	3,3		2,6		7,5	5,1		2,4	0,8 (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Olanda; Danimarca)
Maschile		4,5	2,8		1,7		5,7	4,4		1,3	
Femminile		8,0	3,9		4,1		10,5	6,1		4,4	

* calcolato sulla popolazione totale, non sulla popolazione attiva.

Fonte: per i dati italiani ed europei: Commissione delle comunità europee (2002); per i dati veneti: elab. Veneto Lavoro

Osserviamo dunque un processo, anche se lento, di avvicinamento agli standard europei, dove si bilanciano crescita del tasso di occupazione da un lato e riduzione del differenziale in termini di prodotto per addetto dall'altro. Si restituisce così del mercato del lavoro italiano un'immagine più realistica e "più normale", alla fine meno dipendente dal peso di un nucleo di lavoratori maschi in età centrale altamente produttivi. Il lavoro (retribuito) tende dunque, anche in Italia, a dilatarsi nella società: interessando non solo nuovi segmenti di popolazione ma estendendosi, per gli occupati, anche oltre il normale orario di lavoro ed invadendo in definitiva quello che dovrebbe essere il tempo libero, spesso confuso (o intrecciato) con il tempo di lavoro.

In questo contesto Il Veneto si distingue per livelli di occupazione già assai simili alla media europea (la differenza è ormai ridotta a poco più di un punto; ed è interamente attribuibile alla classe 55-64 anni dove è di 132,6 punti) e per condizioni assai migliori in relazione al tasso di disoccupazione (quello veneto è inferiore di quasi quattro punti a quello medio Ue), poco lontano dal benchmark (2,7%, media dei tre Paesi migliori: Lussemburgo, Olanda, Austria).

1.2. ASPETTI PROBLEMATICI DEL MERCATO DEL LAVORO VENETO

Il mercato del lavoro veneto è - come ormai diffusamente si riconosce e come i dati statistici confermano - un mercato del lavoro di piena occupazione. Ciò significa che abbondano le occasioni di lavoro (come testimoniato dal bassissimo livello dei disoccupati in cerca di prima occupazione) ma ciò non toglie che siano riconoscibili diverse aree problematiche: relative ad alcuni segmenti di lavoratori (disabili ad esempio); ai cambiamenti in corso (modificazioni nel ruolo della famiglia e nella sua funzione di sostegno dei membri attivi sul mercato del lavoro; presenza crescente di lavoratori extracomunitari); a caratteristiche strutturali rimuovibili solo nel medio-lungo periodo (livelli medi di istruzione); alle nuove forme di occupazione (lavoratori discontinui etc.).

Queste situazioni sono di seguito l'oggetto di approfondimenti specifici.

1.2.1. Dimensioni e caratteristiche della disoccupazione

In Veneto, le persone in cerca di occupazione sono risultate nella media 2002 pari a 70.000, un valore identico a quello dell'anno precedente. Nel 1994 erano poco meno di 120.000: il calo quindi è stato rilevante. I disoccupati risultano sempre composti per circa due terzi da donne (43.000) e per un terzo da maschi (27.000).

Il tasso di disoccupazione veneto, da anni collocato ai più bassi livelli osservati non solo in Italia o in Europa ma nell'intero pianeta, nel 2002 si è ulteriormente abbassato, toccando il 3,4% (5,2% per le donne e 2,2% per i maschi). Si conferma che l'attuale livello di disoccupazione è pressoché interamente "frizionale": gran parte dei disoccupati sono occupati (più o meno precari) in transito. Del resto l'incidenza della disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi), rimane attorno ad un terzo dell'aggregato totale dei disoccupati, rappresentando un insieme, stimabile intorno alle 25.000 unità, costituito in buona parte da situazioni soggettive con precisi problemi di occupabilità. Abbastanza stabili risultano i pesi relativi delle componenti dell'aggregato complessivo delle persone in cerca di occupazione: esso infatti risulta costituito in parte marginale da persone in cerca di prima occupazione (circa il 15%), per quasi il 50% da persone che hanno perso (o concluso o abbandonato) un precedente lavoro e per la quota restante da soggetti in condizioni particolari (in attesa di cominciare un lavoro o di avviare un'attività autonoma già individuata etc.).

I dati finora utilizzati quantificano i disoccupati medi giornalieri. Se vogliamo avere una misura approssimativa degli "esposti" alla condizione di disoccupazione nel corso di un anno, stimando (grossolanamente) una durata media della disoccupazione pari a 4-5 mesi per i disoccupati con meno di un anno, possiamo indicare in circa 150.000 unità circa le persone che, per un periodo più o meno lungo, nel corso di un anno transitano per la condizione di disoccupato.

Date queste dimensioni e questa composizione della disoccupazione, vale a dire della "riserva" ufficiale di lavoro, ne consegue che la domanda di lavoro è obbligata a rivolgersi abitualmente anche a quelle componenti di "non forze di lavoro" comunque disponibili ad inserirsi nel mercato del lavoro, se adeguatamente sollecitate e compatibilmente con i loro

vincoli derivanti da condizioni familiari o da preferenze individuali. La somma di queste due componenti non ha raggiunto nel 2002 le 90.000 unità (media giornaliera): si tratta di un aggregato da qualche anno in riduzione la cui consistenza complessiva, comunque, è ancora superiore a quella delle “persone in cerca di occupazione”. È certo, in ogni caso, che via via che l’occupazione cresce, i segmenti di offerta ulteriormente coinvolgibili divengono progressivamente più “difficili” o più “esigenti”.

Questo quadro statistico sull’evoluzione e sulle caratteristiche delle persone in cerca di occupazione, dovrebbe essere utilmente integrato con informazioni di origine amministrativa relative a:

- a. la consistenza dei “disponibili” dichiaratisi ai Servizi per l’impiego;
- b. la consistenza dei beneficiari delle varie indennità di disoccupazione.

A seguito al recente processo di riforma del collocamento, i Servizi per l’impiego sono tenuti a:

- raccogliere le dichiarazioni di disponibilità al lavoro da parte dei disoccupati;
- concordare con ciascun lavoratore un Pai (Piano di azione individuale), comprensivo di colloqui, offerte di formazione, ricerca e offerta di opportunità occupazionali etc., come previsto dal *Masterplan* regionale veneto, varato nel 2002.

Essere disponibili al lavoro e non occupati sono dunque le due condizioni necessarie per essere riconosciuti nello *status amministrativo* di disoccupati e quindi aver diritto a beneficiare sia degli interventi di politica attiva sia, sulla base di ulteriori condizioni, delle varie indennità di disoccupazione.

È ancora troppo recente l’avvio delle nuove modalità operative dei servizi all’impiego per disporre al riguardo di informazioni quantitative sufficientemente attendibili e consolidate che rendano ragione della dimensione degli utenti effettivi delle politiche attive del lavoro.

Sulla scorta di primi dati e sulla base anche di valutazioni disponibili per realtà socio-economiche comparabili si può stimare che l’ammontare degli effettivamente “disponibili” possa avere una consistenza pari a circa un terzo del vecchio aggregato degli “iscritti al collocamento” che, ricordiamo, per tutto il Veneto si aggirava, a fine anni ’90, attorno alle 250.000 unità.

Per quanto riguarda i beneficiari di indennità di disoccupazione, disponiamo, con riferimento agli anni più recenti, del seguente quadro conoscitivo:

- beneficiari di indennità agricola, nelle sue varie forme: circa 8.000;
- beneficiari di indennità ordinaria di disoccupazione non agricola: circa 30.000;
- beneficiari di indennità di disoccupazione a requisiti ridotti: circa 20.000.

Tenendo conto anche delle possibili sovrapposizioni, si può stimare un ammontare complessivo di beneficiari delle diverse indennità di disoccupazione compreso tra le 50 e le 60.000 unità, corrispondente circa a un terzo degli “esposti” secondo le statistiche ufficiali a periodi di disoccupazione.

1.2.2. Crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro retribuito e modificazione della struttura e del ruolo della famiglia

Negli anni ‘90 la famiglia veneta ha continuato a svolgere un importante ruolo nei confronti dell’evoluzione del mercato del lavoro verso forme flessibili, consentendo un’elevata mobilità, soprattutto in età giovanile, con periodi di occupazione alternati a brevi intervalli spesi alla ricerca di un nuovo lavoro; inoltre la presenza o vicinanza di madri casalinghe e parenti anziani, ha costituito una risorsa informale potenziale per l’assistenza dei bambini, consentendo alle madri di conciliare il doppio ruolo in casa e al lavoro, resistendo alle condizioni difficili del mercato del lavoro. Le tendenze in atto

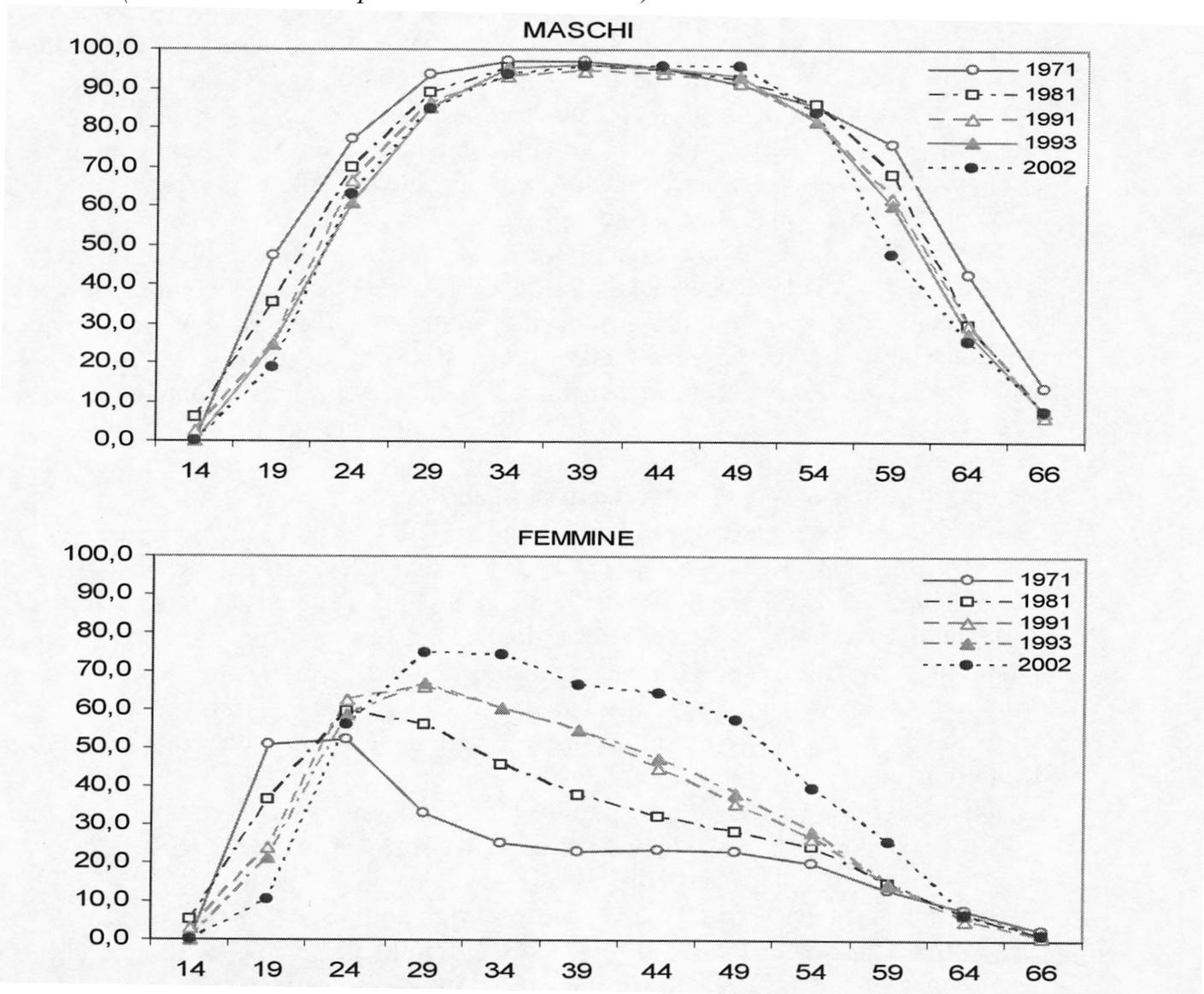
tendono peraltro a logorare questi equilibri e a mettere in discussione la possibilità per la famiglia di mantenere queste funzioni.

1. Innanzitutto le famiglie con altre persone aggregate al nucleo principale (d'ora in poi denominate "famiglie allargate"), sono oggi ridotte a una quota inferiore al 10%, che sembra essersi stabilizzata negli anni '90. Le famiglie costituite da *single*, che al 1993 rappresentavano ancora il 18,6%, hanno continuato ad aumentare di numero, fino a pesare ora quasi un quarto del totale. Sono anche aumentate di due punti percentuali le famiglie costituite da coppie senza figli. Tutto il calo è avvenuto a spese delle coppie con figli, che dal 47,4% sono passate al 41,1% (oltre 6 punti in meno).
2. Nel Veneto oltre il 70% delle famiglie ha almeno un componente che lavora. Questa quota è di quattro punti superiore a quella italiana. A partire dal 1998 è iniziata nel Veneto, come nel resto del Paese, la tendenza all'aumento di famiglie con due o più occupati. Ancor più che rispetto alla presenza o meno della famiglia sul mercato del lavoro, il Veneto si distingue per il numero di componenti occupati all'interno di ciascuna famiglia. Mediamente in Italia il 54,9% delle famiglie (con almeno un occupato) ha un solo componente occupato; nel Veneto solo il 46,7% delle famiglie è in queste condizioni, mentre oltre la metà ha più di un componente occupato. La presenza di almeno due lavoratori regolari è cruciale per la protezione del nucleo familiare dai rischi di recessione economica e disoccupazione. Questo fenomeno è radicato nella famiglia tradizionale veneta e ha costituito in passato un importante ammortizzatore sociale, facendo sì che i problemi e la conflittualità delle fasi di crisi economica venissero sentiti di meno e contribuendo negli ultimi cinquanta anni a quell'"industrializzazione senza fratture", che fa del Veneto un caso esemplare nello sviluppo economico europeo. Nell'arco dell'ultimo decennio questo carattere distintivo è diventato ancora più evidente: malgrado l'aumento dei single e dei monogenitori, le famiglie con un solo reddito da lavoro sono diminuite di due punti percentuali. L'aumento del numero di occupati nella famiglia è frutto sia di scelte legate al ruolo della donna nell'ambito dell'organizzazione familiare, sia della permanenza di figli occupati nella famiglia di origine. La più lunga permanenza dei giovani in famiglia anche dopo il primo ingresso nel mercato del lavoro costituisce un fenomeno tipico della realtà italiana nei confronti degli altri paesi europei. Questa permanenza si traduce in un rinvio di tutte le fasi che caratterizzano il processo di transizione allo stato adulto: i ragazzi studiano più a lungo, restano di più nella famiglia di origine, entrano più tardi nel mondo del lavoro, procrastinano l'età del matrimonio, e ancora di più, quella per avere il primo figlio. La famiglia è diventata un'area parcheggio che consente di accettare per più lungo tempo il rischio di un'occupazione instabile o di un lavoro atipico, prolungando il tempo di attesa dell'occupazione soddisfacente. Nel Veneto la quota di giovani da 25 a 34 anni che vivono in famiglia è superiore a quella di quasi tutte le regioni settentrionali e centrali (60,4%): nella maggior parte dei casi si tratta di giovani che hanno un lavoro (64,3% nel 2001), mentre gli studenti sono il 25,9% e i disoccupati il 6%. Nel Veneto la tendenza a restare nella famiglia di origine è aumentata di otto punti percentuali dal 1993 al 2002, sia per i giovani di 25-29 anni che per quelli ultra trentenni. La permanenza in famiglia oltre i 25 anni non è spiegabile solo con il desiderio di avere un lavoro stabile (la quota di giovani avviati annualmente con un lavoro a tempo indeterminato è appena pari al 30% fra i 20-25enni, ma sale al 44% fra i 25-30enni ed è massima - 48% - per i 30-35enni) prima di sposarsi: fra le motivazioni addotte dai giovani 18-34enni che vivono con i genitori quella più importante in assoluto è che 'sta bene così con la sua autonomia (nel Nord Est questa motivazione è adottata da oltre la metà dei giovani e dal 60,9% dei maschi). Altre ragioni vanno ricercate nel desiderio di non rischiare un

abbassamento del tenore di vita e nel sostegno organizzativo e affettivo che i giovani trovano nella casa dei genitori.

- La funzione della famiglia nelle relazioni con il mercato del lavoro non si esaurisce con la co-residenza. La famiglia mette a disposizione dell'individuo anche risorse provenienti da persone appartenenti a strutture residenziali diverse, legate da relazioni di parentela, che possono all'occorrenza aiutare a trovare un lavoro, affrontare un'emergenza occupazionale, contribuire all'acquisto di un'abitazione, mettere a disposizione lavoro di cura non pagato, per consentire alle donne di conciliare l'attività in casa con quella sul lavoro. Al 1998 il 22,7% degli adulti nel Veneto dichiara di prestare aiuti di vario tipo (economico, assistenziale, di cura) a persone non coabitanti. Particolarmente elevata è la collaborazione degli anziani per la cura dei bambini: in Italia il 35% delle donne cinquantenni e il 38% delle sessantenni (rispettivamente 19,8 e 35,7% per gli uomini) dichiarano di aver dato almeno un aiuto di questo tipo nel mese precedente l'intervista dell'Istat.

Graf. 1 – Tasso di occupazione secondo il sesso per classi quinquennali di età dal 1971 al 2002 (è indicato il limite superiore di ciascuna classe)



Il Veneto è la regione che destina la maggior quota di ore di aiuto all'assistenza di bambini (33,4%, contro il 25% dell'Italia). In Italia solo il 4,9% delle famiglie con figli minori di 15 anni ricorre a una baby sitter per la cura dei figli, mentre il 29,9% delle famiglie in complesso (40% nel Veneto) ricorre ad aiuti extrafamiliari gratuiti. Queste reti di parentela si stanno però indebolendo per cause naturali: nel giro di 60 coorti di donne coniugate del Nord-est, nate fra il 1900 e il 1960, i parenti di una cinquantenne sono passati mediamente da 30 a 13, i collaterali (marito, fratelli e cognati) da 10 a 6. Sul piano del mercato del lavoro, il ricorso a parenti ed amici per trovare un lavoro, che in passato era la via primaria di incontro tra domanda e offerta, si va indebolendo. Nel Veneto la percentuale di disoccupati che dichiara di aver cercato lavoro attraverso la segnalazione a possibili datori di lavoro da parte di amici, parenti o conoscenti, scende dal 30,4% del 1993 al 20,6% del 2001. Invece la quota che dichiara di aver fatto visite personali a possibili datori di lavoro – senza ricorrere ad aiuti parentali – è pari al 32,9% (contro il 25,4% della media nazionale; anche la quota che si è rivolta ad un'agenzia privata di collocamento è molto più elevata nel Veneto di quella media italiana: 14,8%, contro 8,2%).

4. Protagoniste dei mutamenti strutturali della famiglia e del mercato del lavoro continuano ad essere le donne. Differenze persistenti di genere nella distribuzione del lavoro non pagato tra uomini e donne si ripercuotono su orari di lavoro, possibilità di carriera, scelta di professioni, scelta di tipologie di rapporti contrattuali. Peculiarità del Veneto era in passato la rapida caduta del tasso di attività femminile dopo i 25 anni: nel graf. 1, la curva relativa al 1971 mostra chiaramente tale peculiarità. Carattere distintivo del cambiamento avvenuto negli anni successivi non è tanto l'aumento del numero di donne entranti nel mercato del lavoro, quanto il prolungamento della partecipazione al lavoro anche oltre l'età del matrimonio e della nascita dei figli. Per le donne nubili la cuspide era sparita già al 1991 e l'andamento della curva era assai simile a quello maschile; per le sposate una prima fase, che va dal 1971 al 1991, è stata caratterizzata soprattutto da un innalzamento dei tassi di occupazione delle donne giovani, mentre la permanenza generalizzata fra i 40 e i 55 anni è un fenomeno tipico di quest'ultimo decennio. Effetto di queste modificazioni è che quasi tutto il saldo occupazionale femminile che si è verificato dal 1993 ad oggi è dovuto alle donne al di sopra dei trenta anni; nello stesso arco di tempo le occupate al di sotto dei 30 anni sono diminuite sia per l'effetto demografico, sia per i più elevati tassi di scolarità.
5. Il tasso di attività e l'età di abbandono definitivo dell'occupazione da parte delle donne sono fortemente influenzati dal livello di formazione e di collocazione nella gerarchia professionale: nel 2002 oltre l'80% delle donne diplomate e laureate di età compresa fra 35-49 anni continua a lavorare. L'eccezionale innalzamento dei livelli di istruzione femminile verificatosi in questi trenta anni spiega quindi in gran parte il comportamento lavorativo negli anni successivi all'uscita dal sistema scolastico. Tuttavia, anche a parità del livello di istruzione, la partecipazione al lavoro delle donne è cresciuta notevolmente negli ultimi anni.
6. La spinta per le donne a lavorare non dipende solo da motivazioni culturali. All'origine ci sono i nuovi spazi aperti nel mercato del lavoro per effetto della crescita dei servizi terziari, le iniziative legislative a favore della maternità, l'aumento di flessibilità dei rapporti di lavoro: dei 138.000 nuovi posti di lavoro femminili sorti nell'ultimo decennio solo 31.000 riguardano lavori alle dipendenze di tipo tradizionale - permanenti e a tempo pieno – mentre 80.000, cioè il 58%, sono a part-time e per il 60% riguardano donne dai 35 ai 49 anni (nel 95% dei casi per la donna si tratta di part-time volontario).

7. Il prolungamento della permanenza nel mercato del lavoro della donna è associato a una profonda modificazione delle scelte relative alla costituzione delle nuove famiglie e alla riproduzione. La separazione dalla famiglia di origine per costituire un nuovo nucleo familiare viene rimandata nel tempo. Dal 1993 al 2002 le donne di 15-29 anni viventi in coppia con figli calano di 23.000 unità. Aumentano invece le donne giovani che escono dalla famiglia di origine per vivere sole. Le donne che vivono in coppia sempre più spesso scelgono di non avere figli (il numero di coppie senza figli è aumentato complessivamente di 59.000 unità, mentre quello delle donne in coppia con figli è diminuito di 21.000). Le donne che vivono in famiglie allargate, con uno o più parenti conviventi sono in forte calo in tutte le classi di età.
8. Sotto il profilo delle relazioni con il mercato del lavoro, di interesse notevole è il confronto con la situazione esistente all'epoca del censimento 1981, cioè a quasi una generazione di distanza. Il modello delle "famiglie a doppia carriera", che prima riguardava un numero marginale di casi, sta diventando il modello prevalente: dal 30% del 1981 è passato a rappresentare oggi il 46% delle famiglie costituite da coppia con figli. Al 1981 le donne avevano un tasso di attività di poco inferiore a quello maschile solo se vivevano da sole (con o senza figli) o se erano sposate ma non avevano ancora figli; invece per quelle sposate con figli, il tasso di attività crollava al 36% dopo i 30 anni e al 25% dopo i 40. Il cambiamento ha riguardato soprattutto le coorti di donne entrate nel mercato del lavoro a partire dalla seconda metà degli anni '70, dopo l'approvazione della legge sulla maternità del 1971 e la "legge di parità" del 1977, che ha armonizzato l'ordinamento italiano alle direttive comunitarie in materia di parità salariale e di trattamento fra lavoratori e lavoratrici. Il cambiamento più evidente di questi ultimi anni è il prolungamento della carriera lavorativa delle madri di famiglia anche oltre i 40 anni. Ancora peraltro, malgrado questi cambiamenti, le donne in coppia senza figli continuano ad evidenziare un tasso di occupazione notevolmente superiore rispetto a quelle con figli.
9. A causa degli impedimenti oggettivi (interruzioni per maternità e altre esigenze familiari) e soggettivi (pregiudizi della domanda) il lavoro femminile è sempre stato caratterizzato da un maggior grado di precarietà rispetto a quello maschile. Negli anni recenti l'esigenza di conciliazione fra famiglia e lavoro ha orientato le donne verso lavori più flessibili di quelli maschili. Sono le donne sposate con figli, di età compresa fra i 30 e i 40 anni, quelle più interessate da lavori non tradizionali: per questo gruppo la quota che ha un'occupazione alle dipendenze permanente e a tempo pieno è ormai scesa al di sotto del 50%; invece le donne single continuano ad avere un'elevata probabilità di avere un lavoro alle dipendenze di tipo tradizionale, soprattutto se giovani (71,9%). Anche per le donne sposate che non hanno figli la probabilità è elevata fino ai 50 anni (69% in tutte e tre le classi di età). I lavori a tempo determinato sono accettati prevalentemente da donne giovani non ancora sposate, nella fase iniziale della carriera lavorativa; quelle non sposate con figlio accettano anche lavori temporanei a tempo parziale. La diffusione di contratti non standard ha determinato inoltre un aumento dei rapporti di lavoro di breve durata (specificamente è aumentato il peso di tutti i rapporti di lavoro dipendenti con una tenuta fino a 5 anni). L'aumento di peso dei rapporti di breve durata riguarda tutti i settori. L'aumento non ha riguardato i contratti di durata stagionale (fino a tre mesi), la cui quota è rimasta uguale a quella di 10 anni fa.
10. Mediamente le donne lavorano un numero di ore inferiore a quello dei maschi: nell'ultimo quinquennio 35 ore settimanali, contro le 42 maschili. Le donne che conducono un'attività autonoma hanno tuttavia orari pesanti quanto e più di quelli medi maschili. A differenza degli uomini, le donne al crescere dell'età riducono il loro impegno in termini di ore lavorate, a causa della sopravvenienza di impegni familiari.

Ciò avviene soprattutto per le lavoratrici dipendenti che non hanno posizioni dirigenziali. Impiegate, quadri e operaie lavorano tutte 38 ore settimanali da giovani; ma nelle classi di età successive si riduce l'impegno lavorativo. Invece le donne imprenditrici lavorano di più con il passare degli anni. Le coniugate con figli lavorano mediamente 3 ore in meno di quelle senza figli e 4 ore in meno delle single. In particolare il numero medio di ore abituali lavorate cala nei primi anni successivi alla nascita di un figlio fino a raggiungere il valore minimo quando il primogenito (o, sempre più spesso, l'unico figlio) ha tre anni, cioè al momento dell'inserimento nella scuola materna, per poi risalire lentamente, fino a raggiungere le 36 ore quando il primo figlio raggiunge la maggiore età.

11. L'interesse verso la valutazione delle attività svolte all'interno della famiglia che non passano attraverso transazioni monetarie è aumentato notevolmente in questi anni. Studi svolti in ambito europeo concordano nell'affermare che la dimensione totale del lavoro non pagato tende ad essere persistente nel tempo, anche di fronte a cambiamenti sostanziali nell'organizzazione della vita. Se le donne acquisiscono nuove quote di lavoro pagato, queste per una parte notevole non vanno a sostituirsi, ma ad aggiungersi alle precedenti, ridistribuendosi, ma solo in parte, nella coppia. La sostituzione tra lavoro domestico e lavoro per il mercato è stata fino ad oggi solo parziale e ha determinato una crescita del tempo lavorativo totale, sia della donna, sia della famiglia nel suo complesso. I dati Istat disponibili confermano che anche in Italia vi è solo una parziale sostituzione fra lavoro non pagato e lavoro pagato effettuato da altri soggetti esterni alla famiglia. Non sorprende perciò che fra il 1995 e il 2000 sia diminuita di cinque punti in Italia la soddisfazione per la quantità di tempo libero (intendendo come tale l'arco temporale sganciato dalle specificità delle altre attività quotidiane, di lavoro, domestiche, ecc.): il Veneto si colloca due punti al di sotto della media nazionale ed ha la più alta percentuale di persone del tutto insoddisfatte (13,4%). E le meno soddisfatte sono le donne occupate: infatti in Italia quelle che dichiarano di essere molto o abbastanza soddisfatte sono solo il 38,9%.

In definitiva, i cambiamenti avvenuti nel modello di partecipazione al lavoro delle donne sono stati assai più veloci dei cambiamenti avvenuti nella struttura del mercato del lavoro, in particolare sotto il profilo delle tipologie dei rapporti flessibili e degli orari di lavoro. Contemporaneamente risulta meno sviluppato che in altri Paesi europei tutto il sistema dei *communal services* (pubblica amministrazione, scuola, sanità, servizi sociali, associazioni, servizi alla persona, servizi ricreativi, servizi domestici), che sono l'impalcatura di sostegno dello Stato alle famiglie.

Gli effetti di questi sfasamenti si aggiungono a quelli dei cambiamenti riguardanti la composizione delle strutture e delle reti familiari, con ricadute in termini di:

- costi crescenti delle donne per conciliare il doppio ruolo di mogli-madri e lavoratrici;
- costi crescenti per la famiglia in complesso, sotto il profilo della qualità della vita;
- erosione di quel sistema di economie informali prodotte nell'ambito della famiglia, che hanno sempre costituito una delle più importanti risorse implicite del modello di *welfare* e dello stesso sviluppo economico del Veneto.

Nei prossimi anni, a causa dell'invecchiamento della popolazione, la domanda di cura tenderà sempre più a non essere limitata solo alla fase di presenza di figli piccoli e a prospettarsi anche in momenti successivi. È perciò destinata ad aumentare la quota di lavoratori e lavoratrici che per un periodo della loro vita dovranno prendersi cura di un parente anziano non autosufficiente o dovranno sostituire la loro presenza con domanda di lavoro pagato a

servizi esterni. Anche a parità di altri aspetti (ulteriore terziarizzazione dell'economia, sviluppo di nuovi consumi) questo fenomeno verrà ad avere un effetto moltiplicatore sulla domanda di lavoro femminile, in quanto gli addetti ai servizi di cura sono per lo più donne, che a loro volta, passando dal lavoro informale non pagato al lavoro per il mercato ingenerano una domanda aggiuntiva di servizi sostitutivi del proprio lavoro domestico, accelerando la tendenza all'aumento del tasso di crescita dell'occupazione femminile. Ma un ulteriore incremento dei tassi di partecipazione femminile deve fare i conti con il nuovo contesto che si è venuto determinando. Per la generazione di donne entrata massicciamente nel mercato del lavoro negli ultimi venti anni la scelta del "doppio lavoro" era agevolata dalla possibilità di disporre di un aiuto nella cura dei figli saltuario o continuativo da parte della madre casalinga. Quando però questa generazione arriverà oltre i 50 anni, se continuerà a lavorare, come imposto dall'attuale sistema previdenziale, non sarà più in grado di fornire alla generazione successiva la stessa quantità di lavoro non pagato. Per poter mantenere gli attuali tassi di occupazione delle donne sposate con figli è quindi inevitabile una crescente sostituzione di lavoro di cura pagato (attraverso servizi o in forme di più difficile visibilità, come quelle di *babysitter* e *colf*) a lavoro di cura non pagato. Dobbiamo quindi attenderci inevitabilmente, almeno nei prossimi anni, un ulteriore innalzamento della domanda di lavoro femminile, che non troverà risposta sufficiente nell'offerta locale.

1.2.3. I lavoratori disabili: situazione e prospettive a seguito della Legge 68/99

L'offerta di lavoro costituita dai lavoratori disabili è identificabile con gli iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili tenuti presso i Servizi per l'impiego. Occorre comunque tener conto che a tale universo di lavoratori non sono riconducibili tutte le persone disabili che cercano lavoro ma, più precisamente, quelle *riconosciute* tali e che per scelta autonoma intendono avvalersi dei particolari benefici resi disponibili dalla legge 68/99: esistono quindi persone disabili (la cui consistenza è difficile da indicare) che, per loro scelta o perché l'attuale sistema di accesso ai benefici della legge 68/99 le esclude, cercano lavoro senza iscriversi nel succitato elenco.

A partire dal 1999 si assiste ad un'impennata del numero di iscritti. Tale fenomeno è riconducibile quasi per intero alle nuove regole introdotte in materia di diritto all'assegno di invalidità che hanno permesso l'iscrizione anche per gli ultracinquantacinquenni. In effetti il dato sugli iscritti depurato dalla componente dei lavoratori disabili anziani evidenzia un andamento in linea con il periodo precedente, cioè una lieve tendenza alla crescita. La stima della presunta area di non immediata disponibilità si aggira nel 2002 intorno al 18% mentre nel primo anno di applicazione della legge rappresentava circa l'11% del totale dei lavoratori disabili iscritti.

Interessante è il raffronto tra lo sviluppo delle iscrizioni e il numero di lavoratori assunti, sia con l'utilizzo del canale agevolato che senza. Si può notare come gli assunti "stabili" (durata del rapporto di lavoro superiore all'anno), quando si considera tutta la popolazione di iscritti, generalmente non riescano a eguagliare neanche l'incremento dello stock di iscritti rispetto all'anno precedente (ma il dato risulta più favorevole se si esclude dallo stock di iscritti gli ultra cinquantenni); inoltre, con l'entrata in vigore della legge 68/99 il trend risulta essere più positivo in conseguenza di una maggiore incidenza degli assunti "stabili".

Della quota di iscritti che non beneficino di un'assunzione stabile, solo circa un terzo riesce comunque ad attivare un rapporto di lavoro precario. Andando a verificare la durata della disoccupazione (qui intesa come periodo in cui è assente qualsiasi tipo di rapporto di lavoro) si può notare che esiste una quota significativa di lavoratori con un'anzianità di disoccupazione superiore a due anni e che il loro numero è vicino al numero di disabili che

annualmente non riesce ad accedere ad un'occupazione. Inoltre, poco meno della metà di essi è disoccupato da oltre 5 anni. Da ciò si può dedurre che tra gli iscritti esiste uno "zoccolo duro" che permane iscritto nell'elenco per lunghi periodi senza mettere piede nel mondo del lavoro.

La struttura per età degli iscritti nel corso degli ultimi 6 anni è mutata in modo significativo. In particolare la quota relativa ai lavoratori con più di 50 anni dal 1997 al 2002 è passata dal 14% al 34% e ciò è da addebitarsi, quasi esclusivamente, all'introduzione dell'obbligo d'iscrizione anche oltre i 55 anni d'età. Per quanto riguarda le classi d'età più adulte si ha un lieve aumento nei valori assoluti, mentre si verifica una riduzione quantitativa e non solo percentuale dei giovani iscritti fino a 30 anni.

Non cambia invece la composizione per titoli di studio che mostra la prevalenza d'iscritti con un profilo medio basso in tutti gli anni sottoposti ad analisi. Altrettanta stabilità si riscontra nella composizione per genere, che vede negli anni una sostanziale suddivisione paritaria tra uomini e donne, che non cambiano anche se l'analisi viene spostata più in profondità osservando le combinazioni tra l'appartenenza di genere e le altre caratteristiche personali e lavorative.

I dati relativi agli avviamenti evidenziano che il canale dell'assunzione agevolata ai sensi della l. 68/99 non è l'unica strada seguita dai disabili nella ricerca di lavoro. Quasi due terzi delle assunzioni di persone disabili avvengono infatti secondo lo schema ordinario di assunzione. Il dato è interpretabile attraverso più chiavi di lettura e, probabilmente, ciascuna di essa spiega in parte il fenomeno. Una prima considerazione possibile è che molti degli iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili hanno, anche in contrasto con quanto accertato formalmente, una limitata riduzione della capacità lavorativa, e ciò permette loro l'accesso ad un'occupazione senza particolari aiuti: in questo caso l'iscrizione nell'elenco dei disabili, piuttosto che da una concreta difficoltà a trovare impiego, potrebbe essere motivata dall'idea che essa costituisca un'opportunità aggiuntiva all'abituale sistema di ricerca d'impiego, nonché un canale per trovare occupazioni di migliore qualità. Questa interpretazione trova riscontro nel fatto che circa il 26% delle assunzioni avvenute per iniziativa autonoma dei lavoratori hanno condotto ad un impiego con un buon grado di stabilità e ciò fa ritenere che i lavoratori interessati siano in possesso di buona "contrattualità" sul mercato del lavoro. Ma si potrebbe anche pensare che, viste le difficoltà del sistema di collocamento agevolato a coprire l'offerta di lavoratori (elemento questo confermato dalla tendenza alla crescita dello stock di iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili), parte dei lavoratori sia costretta a muoversi autonomamente alla ricerca d'impiego: a questa tipologia di comportamento è probabilmente riconducibile gran parte della quota di rapporti di lavoro di breve durata (circa il 40%) che segnalano soluzioni d'impiego precarie o difficoltà a mantenere l'impiego. Accanto a queste due letture del fenomeno incentrate sui comportamenti dell'offerta, si potrebbe anche ipotizzare una certa disponibilità o interesse da parte delle aziende all'impiego di lavoratori disabili; comportamento riconducibile sia alla ridotta disponibilità di offerta che caratterizza il mercato del lavoro veneto, ma anche ad atteggiamenti di attenzione di parte dei datori di lavoro ai bisogni sociali del territorio. La presenza di un canale ordinario di accesso al lavoro è un fenomeno stabile negli anni e non sembra essere stata influenzata in maniera significativa dall'introduzione delle nuove misure previste dalla legge 68/99.

Per quanto riguarda le assunzioni agevolate, le variazioni tra il periodo immediatamente precedente la l. 68/99 e quello successivo indicano nel complesso una sostanziale stabilità. La costanza nel numero di assunzioni potrebbe far pensare che tutto sommato con la nuova legge

non siano intervenuti cambiamenti significativi relativamente alla quantità di disabili inseriti al lavoro e ciò sembrerebbe confermato anche dal dato già analizzato sull'incremento degli iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili. In realtà il quadro interpretativo cambia radicalmente se si vanno a confrontare le durate dei rapporti di lavoro prima e dopo la legge 68: nei due anni precedenti all'entrata in vigore della legge 68/99 circa un terzo dei rapporti di lavoro cessano entro il primo mese, l'11% tra il secondo e terzo mese, il 10% circa tra il quarto e dodicesimo mese e circa il 45-50% si prolunga oltre l'anno. Questi risultati sono riferiti ad una realtà in cui la totalità delle assunzioni era a tempo indeterminato in quanto non ancora ammesse le assunzioni a termine, e perciò si tratta di un risultato estremamente deludente. Con l'avvento della nuova normativa, il collocamento agevolato ottiene una *performance* del tutto diversa: i rapporti di lavoro con una durata inferiore al mese precipitano fino al 7% così come quelli di durata tra due e tre mesi, mentre crescono a circa il 14% i rapporti di durata tra quattro e dodici mesi, ma soprattutto i rapporti con una durata superiore all'anno che passa ad oltre il 70%. Il risultato inoltre si conferma pressoché identico in entrambi gli anni considerati, ciò a segnalare che si tratta di un andamento non casuale. Il nuovo sistema del *collocamento mirato* ottiene quindi un risultato fortemente positivo per quanto riguarda la *stabilità* degli inserimenti lavorativi. Si tratta di un elemento di fondamentale importanza per la valutazione dell'efficacia della legge 68/99, dato che una delle principali problematiche cui la nuova normativa doveva rispondere era la ridotta capacità del precedente sistema di realizzare inserimenti lavorativi stabili.

La legge 68/99 prevede un insieme di strumenti specificatamente finalizzati a realizzare un buon abbinamento azienda-lavoratore (sinteticamente definito *collocamento mirato*).

Un primo strumento è costituito dalla possibilità concessa ai datori di lavoro di procedere alle assunzioni non più soltanto sulla base degli avviamenti *numerici* effettuati dai Servizi per l'impiego, ma anche attraverso la scelta nominativa del lavoratore. Possibilità questa che ha avuto un forte impatto di utilizzo: complessivamente, nei tre anni di funzionamento della legge 68/99, il 92% delle assunzioni è stato effettuato per scelta nominativa del lavoratore da parte del datore di lavoro. Una quota così elevata di assunzioni nominative da un lato spiega bene come un abbinamento non casuale datore di lavoro-lavoratore costituisca un importante fattore di efficacia degli inserimenti lavorativi; da un punto di vista diverso si presta invece ad una riflessione critica in quanto potrebbe nascondere un meccanismo di selezione dei lavoratori "migliori" con l'esclusione dei disabili con maggiori difficoltà d'inserimento. Ad un'analisi più approfondita si può rilevare che la tutela dei lavoratori con maggiori difficoltà è comunque realizzata attraverso l'altro strumento innovativo introdotto dalla legge 68/99 e cioè l'inserimento lavorativo all'interno di un programma di assunzioni concordato tra Servizi per l'impiego e datori di lavoro: i dati relativi alle assunzioni effettuate nell'ambito di convenzioni ex art. 11 della legge 68/99 evidenziano infatti che circa il 25% delle assunzioni è realizzato all'interno di tali rapporti convenzionali e di queste circa due terzi sono assunzioni per le quali è stata concessa la fiscalizzazione degli oneri previdenziali riguardanti quindi lavoratori disabili con significative difficoltà d'inserimento (riconducibili a problematiche di ordine psichico o in presenza di invalidità almeno del 79%). La capacità del sistema di collocare i lavoratori disabili con maggiori difficoltà è confermata anche dalla distribuzione delle assunzioni per grado d'invalidità dei lavoratori interessati, dove poco meno della metà delle assunzioni riguarda lavoratori con un grado d'invalidità medio-alto (il 20% ha un grado d'invalidità compreso tra il 67% e il 79% e il 22% ha un grado d'invalidità superiore al 79%). Significativo a questo proposito è anche il dato sulla composizione delle assunzioni effettuate attraverso il canale ordinario, per le quali sarebbe naturale attendersi soprattutto

lavoratori con un basso grado d'invalidità, mentre invece un terzo circa anche di queste assunzioni è riferibile a persone con un'invalidità medio-alta.

Come abbiamo detto, all'ottenimento di buoni risultati, in termini di maggiore stabilità degli inserimenti effettuati, ha contribuito sicuramente lo strumento delle *convenzioni* previsto all'art. 11 della legge 68/99. Lo strumento permette infatti di predisporre programmi di assunzione concordati tra Servizi per l'impiego e datori di lavoro, percorsi d'inserimento lavorativo individualizzati con la possibilità di far svolgere un periodo di tirocinio propedeutico al lavoratore nonché l'assegnazione di agevolazioni per la fiscalizzazione degli oneri sociali. Il quadro di utilizzo dello strumento delle convenzioni dalla sua entrata in vigore attesta che le assunzioni effettuate sono state 1.994, pari al 36% del totale delle assunzioni agevolate dell'intero periodo. Le agevolazioni concesse hanno coperto l'intero ammontare delle risorse disponibili, risultando comunque insufficienti per poter coprire un numero di annualità pari al limite massimo possibile.

Il dato sulle convenzioni ed agevolazioni ci permette anche un raffronto con la situazione delle altre regioni. Il Veneto in tutte e tre le annualità risulta la regione con la migliore *performance*. Ciò ha permesso, per effetto del meccanismo premiale fondato sui risultati ottenuti, di veder significativamente incrementata nel 2001 e successivamente confermata nel 2002 la quota del Fondo nazionale per l'inserimento lavorativo dei disabili ad esso assegnata. In Veneto ai risultati ottenuti ha contribuito in maniera significativa l'aver attuato da parte delle Province una forte integrazione della propria attività con quella dei Sil delle Aziende Ulss. Tale azione sinergica ha permesso sostanzialmente la duplicazione delle risorse professionali destinate all'inserimento lavorativo. L'apporto dei Sil, focalizzato soprattutto sull'accompagnamento e sostegno di lavoratori disabili con maggiori difficoltà, si sostanzia in una capacità d'inserimento pari a circa il 30% delle assunzioni agevolate.

In conclusione, l'analisi condotta suggerisce nel complesso una valutazione positiva circa l'efficacia delle nuove misure di sostegno all'inserimento lavorativo dei disabili introdotte con la legge 68/99. In particolare sembra funzionare il mix di interventi predisposti: l'ampliamento della riserva alle imprese tra i 16 e 35 dipendenti, l'introduzione di una quota di assunzioni con chiamata nominativa, la possibilità di stipulare convenzioni per realizzare specifici programmi di assunzioni e percorsi individualizzati d'inserimento lavorativo, l'attivazione di un Fondo per finanziare agevolazioni per l'assunzione di lavoratori con maggiori difficoltà d'inserimento, lo sviluppo di un sistema di servizi di supporto incardinato sui Servizi per l'impiego ma fortemente integrati con i servizi sociali, sanitari e formativi del territorio. Quando l'insieme di questi fattori è messo in campo, risulta possibile costruire quei percorsi d'inserimento in grado di realizzare un incontro condiviso tra impresa e lavoratore e condizioni di lavoro che favoriscono la crescita professionale del lavoratore ed anche la capacità di accoglienza dell'impresa, elementi che sono il presupposto per inserimenti lavorativi stabili.

1.2.4. Gli extracomunitari

Il quadro statistico relativo ad alcune dimensioni essenziali del fenomeno migratorio è ancora impreciso, non solo per le strutturali difficoltà intrinseche a catturare un fenomeno sociale estremamente mobile, ma anche per altri ordini di problemi:

- a) i problemi specifici di alcune primarie banche dati amministrative (Ministero degli Interni, Inps, Netlabor);
- b) l'attesa dei dati del Censimento 2001 (che dovrebbero essere rilasciati entro il 2003);

- c) l'impatto della regolarizzazione in corso che sarà di assoluto rilievo sulle cifre della popolazione extracomunitaria sia presente sia attiva nel mercato del lavoro. Per il Veneto si tratta di più di 60.000 domande, il 60% presentate da imprese e il 40% presentate da famiglie per assistenti di anziani e collaboratori domestici. Poiché queste domande sono destinate ad essere quasi tutte accolte, esse avranno – con i ricongiungimenti familiari che successivamente attiveranno – un effetto di incremento attorno al 50% sui valori di presenze fin qui contabilizzati. Sarà comunque solo nel 2004 che si potrà disporre di un quadro attendibile del peso, del ruolo e delle caratteristiche degli immigrati presenti in regione e, in particolare, nel mercato del lavoro.

Le informazioni finora disponibili consentono comunque di fissare lo stock di occupati extracomunitari in Veneto a fine 2000 attorno ai 60-65.000 dipendenti, cui vanno aggiunti circa 25.000 transitati nel corso dell'anno (e non occupati a fine anno). Difficile dire qualcosa su autonomi e collaboratori... ma non dovrebbero essere più del 15% dei dipendenti (dunque 10.000 circa). In totale, quindi, si può indicare in circa 100.000 il numero di lavoratori extracomunitari che, più o meno continuativamente, hanno ruotato nel 2000 attorno al mercato del lavoro regionale regolare. Nel 2001-2002 si può stimare un ulteriore incremento che dovrebbe aver portato l'occupazione dipendente a fine anno attorno alle 80.000 unità (esclusi dunque transitati, autonomi e collaboratori coordinati e continuativi).

In termini di flusso, dai dati Inail si desume che la quota di assunzioni di extracomunitari sul totale è passata dal 14,4% nel 2001 al 15,9% nel 2002, stabilizzandosi quindi su questo livello nei primi quattro mesi del 2003. In Veneto nel 2002 si è realizzato il 12,6% delle assunzioni di extracomunitari effettuate in Italia: poiché il Veneto ha pesato per il 9% sul totale delle assunzioni, è evidente che la regione risulta nettamente "specializzata" nelle assunzioni di immigrati.

In attesa della legge Bossi-Fini, nel 2002 non sono stati autorizzati nuovi flussi di lavoratori a tempo indeterminato se non in modesta misura nell'ultimo trimestre, con il Dpcm 15.10.2002. In effetti, nel corso del 2002, sono state rilasciate 8.013 autorizzazioni, di cui 16 a tempo indeterminato: si è trattato quindi esclusivamente di flussi di lavoratori stagionali, impiegati in larga misura come operai generici e provenienti pressoché nella totalità dall'Europa Orientale. Due i settori utilizzatori: l'agricoltura con quasi 7.000 unità e i pubblici esercizi con il restante migliaio. Non può stupire che, in questo contesto, siano aumentate le autorizzazioni per "casi particolari", talvolta per cercare un varco per l'ingresso regolare. Nel complesso si è trattato di poco più di 1.200 autorizzazioni "per casi particolari" (erano risultate 900 nel 2001); in incremento sono risultati soprattutto i lavoratori dipendenti da imprese estere e da queste retribuiti pur operando in Italia.

Coerente con il blocco degli ingressi regolari è pure la diminuzione osservata dei libretti di lavoro rilasciati: a fronte degli oltre 16.000 rilasciati nel 2001, nel 2002 ci si è fermati a quota 14.000. È peraltro cresciuta la quota di libretti di lavoro rilasciata a seguito di ricongiungimento familiare: dai 4.500 circa del 2001 si è saliti a 5.600. Non a caso i libretti di lavoro rilasciati a personale femminile sono risultati più numerosi di quelli rilasciati a personale maschile (7.577 contro 6.470).

In conclusione, nel 2002 il blocco delle "normali" autorizzazioni all'ingresso ha lasciato spazio solo agli ingressi per ricongiungimento familiare e per "casi particolari", oltre – ovviamente – ai movimenti interni di immigrati tra le regioni italiane, movimenti che usualmente vedono il Veneto beneficiare di ingressi altrove avvenuti.

Si può pertanto ritenere che il numero straordinario di domande di regolarizzazione comprenda (nasconda) anche una quota di ingressi che altrimenti si sarebbero realizzati per "vie normali", qualora queste fossero state praticabili, e un'altra quota che ha anticipato le

“vie normali” future, presumendo che le restrizioni introdotte nel 2002 sono destinate ad aver seguito. A sua volta, la regolarizzazione in corso ha determinato, di fatto, il rinvio delle scelte a proposito dei nuovi flussi da autorizzare. E la congiuntura non brillante ha contribuito a mettere in sordina le richieste delle associazioni datoriali, le quali a fine 2002 avevano comunque prospettato una quantificazione del fabbisogno 2003 pari a 8-9.000 stagionali, 4-5.000 lavoratori a tempo determinato e circa 23.000 lavoratori a tempo indeterminato (richiesti questi ultimi soprattutto dalle associazioni industriali).

1.2.5. Il lavoro sommerso

Dalle statistiche ufficiali disponibili si ricavano le seguenti indicazioni di massima sufficientemente solide:

- a) il livello del sommerso economico in Italia è elevato (secondo le ultime stime disponibili, relative al 2000, in Italia gli occupati non regolari ammontano a quasi 3,4 milioni di unità, pari a poco meno del 15% dell'occupazione totale nazionale e molte di più sono le posizioni irregolari (i posti di lavoro, principali o secondari): si tratta di oltre 5,5 milioni di posizioni irregolari su un totale di poco inferiore ai 30 milioni e pari al 18,6% del totale delle posizioni);
- b) per quanto riguarda la stima del prodotto interno lordo attribuibile al sommerso economico, secondo l'Istat essa oscilla, con riferimento al 1998, tra il 15,8% e il 16,8%;
- c) quanto alle tipologie di posti di lavoro e di lavoratori maggiormente coinvolti nell'economia sommersa, la dinamica osservata per gli anni '90 evidenzia nettamente la forte crescita, e quindi l'incidenza crescente, degli immigrati da un lato (e delle posizioni plurime dall'altro (doppio lavoro), indicando in tal modo due facce del mercato del lavoro per le quali le politiche proibizionistiche (rigide e basse quote di ingresso in un caso, divieti di cumuli dall'altro tra diverse posizioni di lavoro) si sono rivelate inefficaci;
- d) vi è una sicura concentrazione territoriale dell'occupazione sommersa: l'irregolarità al Sud, misurata in termini di unità di lavoro, coinvolge circa il 23% dell'occupazione totale; nel Nord Ovest e nel Nord Est siamo attorno all'11% mentre il Centro risulta allineato alla media Italia. In Veneto la quota dell'irregolare è (relativamente) modesta, attorno all'11% in termini di unità di lavoro: si oscilla attorno alle 230.000 unità di lavoro, sostanzialmente stabili sia in valore assoluto che relativo;
- e) il fenomeno del sommerso interessa, seppur in forma diversa, tutti i settori economici. In termini relativi, a livello di grandi rami, è senz'altro l'agricoltura il settore che vede la maggior incidenza delle unità di lavoro irregolari (oltre il 30% in Italia e il 27% in Veneto), mentre il settore secondario risulta meno interessato dal fenomeno; in termini assoluti è peraltro il settore terziario quello di maggior peso perché impiega in Veneto il 75% del lavoro attribuibile al sommerso (73% in Italia): ciò è legato sia alla presenza nel comparto di moltissime unità di piccole dimensioni sia all'immaterialità di molte prestazioni: entrambi questi aspetti rendono i controlli ancora più problematici ed aleatori di quanto già non lo siano per altre realtà economiche.

Queste possono essere ritenute, in sintesi, le caratteristiche strutturali note del sommerso.

Utili indicazioni sono ricavabili pure dalle statistiche sugli esiti delle complesse attività di vigilanza ed ispettive realizzate dai vari Istituti preposti (Inps, Inail, Direzioni provinciali e regionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali etc.). A livello italiano si evidenzia che le diverse task force all'opera (Inps, Inail, Ministero del lavoro) hanno controllato nel 2000 circa 235.000 aziende e lavoratori autonomi, pari a circa il 3-4% del

totale dell'universo di riferimento (il che significa che ogni impresa ha la probabilità di essere controllata una volta ogni 30 anni), accertando 130.000 aziende con irregolarità, circa 260.000 lavoratori in posizione irregolare e quasi 1,2 miliardi di euro di contributi evasi. Per quanto riguarda il Veneto, per il triennio 2000-2002, emergono i seguenti risultati "essenziali":

- a) negli ultimi anni l'attività ispettiva è stata intensificata: 15.000 aziende sono state visitate nel 2000, quasi 20.000 nel 2001, oltre 21.000 nel 2002; negli ultimi anni si è intensificata pure l'attenzione prestata agli autonomi (l'Inps ne ha visitati 4.000 nel 2001, oltre 5.000 nel corso del 2002);
- b) la quota di aziende ispezionate trovate con irregolarità nella gestione del lavoro è passata dal 58% nel 2000 al 43% nel 2002;
- c) le aziende in nero (i "soggetti" ignoti) rappresentano circa il 5% del totale di quelle visitate (risultano attorno alle 5-600 annue): si tratta di piccole aziende (con qualche sporadico caso di media azienda) attive soprattutto nel settore del commercio (inclusa ristorazione) e dell'edilizia;
- d) i lavoratori in nero identificati sono stati (comprendendo Ministero del Lavoro, Inail e Inps) oltre 15.000 nel 2000, più di 17.000 nel 2001, di nuovo poco più di 15.000 nel 2002: per un totale pari a circa 48.000 unità nel triennio considerato;
- e) in media (nelle statistiche Inps) si registrano due-tre lavoratori in nero per ogni azienda irregolare;
- f) la distribuzione settoriale riflette il peso strutturale dei diversi comparti;
- g) quanto alle caratteristiche dei lavoratori in nero si osserva che:
 - in relazione alla classe di età risultano sostanzialmente equidistribuiti (non c'è dunque particolare concentrazione);
 - modesta risulta la quota accertata di durate lunghe dei periodi di lavoro nero (solo il 12% risulta superare l'anno);
 - su circa 41.000 lavoratori in nero dipendenti riconosciuti da Inps e Ministero del lavoro, una quota significativa e crescente è quella degli stranieri (11.000, pari a più del 20%), mentre marginale è la consistenza di pensionati (700), minori (270), beneficiari di ammortizzatori sociali (170), doppilavoristi (100).

In definitiva la consistenza del lavoro nero identificato non risulta affatto trascurabile, anche se si tratta ancora di una quota minoritaria del lavoro nero esistente in regione, così come stimato ufficialmente dall'Istat.

Considerando le politiche contro il sommerso, numerose sono state le innovazioni legislative, organizzative e contrattuali esperite in Italia negli ultimi anni con la finalità di costruire un contesto favorevole all'emersione e alla regolarizzazione, a partire dai "contratti di riallineamento" fino all'ultima "operazione emersione", organizzata dalla legge 383/2001 e successivi aggiustamenti, che ha previsto la possibilità di ricorrere sia ad un percorso automatico di emersione sia ad un percorso progressivo. Il bilancio di quest'ultima operazione, conclusa il 28 febbraio 2003, è - rispetto alle attese - piuttosto critico: in Veneto si sono registrate infatti 122 domande di emersione automatica e 40 domande di emersione progressiva, in Italia 1.800 delle prime e 876 delle seconde. Essa è comunque servita essenzialmente per portare l'attenzione sul fenomeno mentre altri strumenti, pur non direttamente finalizzati allo scopo in oggetto (crediti di imposta per l'occupazione, sanatoria per gli immigrati, agevolazioni alle ristrutturazioni edilizie etc.), hanno avuto un impatto sostanziale, riducendo - pur in misura non facilmente quantificabile - il fenomeno.

1.2.6. Flessibilità e stabilità del lavoro

La “stabilità” nel lavoro è funzione di diverse variabili (professionalità, condizioni generali del mercato del lavoro etc.), tra le quali un ruolo particolare è senz’altro assicurato dalla tipologia del rapporto di lavoro instaurato (anche in funzione di indiretta evidenziazione). È opportuno perciò investigare se e quanto del consistente incremento osservato dell’occupazione sia attribuibile allo sviluppo di rapporti di lavoro a vario titolo “flessibili”, di durata temporanea o di impegno giornaliero o settimanale (o, più raramente, secondo altre scansioni) comunque contingentato (part time).

Osservando la dinamica del lavoro temporaneo emerge che:

- a) nel 2002 lo stock di lavoratori temporanei è risultato stabile in Veneto rispetto all’anno precedente (105.000 unità), segnando una riduzione di quota (7,4% anziché 7,5%; in Italia si è registrato invece un leggerissimo incremento);
- b) nell’intero arco di tempo esaminato (1997-2002: a partire dunque dal varo del “pacchetto Treu” che, tra l’altro, ha permesso l’introduzione del lavoro interinale e l’allargamento dell’ambito di utilizzo del contratto di apprendistato), i “temporanei” sono aumentati in Veneto di “sole” 22.000 unità mentre si è osservata una crescita di 116.000 unità tra i “permanenti”;
- c) rimane difficile definire l’impatto su queste tendenze del credito di imposta varato con la legge 382/2000 (Finanziaria 2001), bloccato per esaurimento di fondi nell’estate del 2002 e attualmente riproposto in versione più restrittiva per quanto riguarda sia i meccanismi di accesso (non più automatici) sia l’entità dell’agevolazione: è indubbio, comunque, che anche gli stop and go della politica degli incentivi hanno qualche relazione con una dinamica degli aggregati che evidenzia, nel corso del 2002, una più sensibile crescita dell’occupazione temporanea a fronte di un diverso andamento osservato nei trimestri precedenti;
- d) nel limitare in Veneto lo sviluppo del lavoro temporaneo hanno continuato ad influire importanti condizioni strutturali quali la piena occupazione; saturazione della domanda di lavoro flessibile; la situazione demografica (riduzione dei giovani in ingresso).

Se dalla considerazione degli stock ci si sposta ad analizzare la distribuzione per contratto di lavoro dei flussi di assunzioni nel settore dipendente privato, si osservano dinamiche di medio periodo facilmente identificabili e così sintetizzabili:

- a) il contratto di formazione lavoro sembra ormai al tramonto;
- b) il contratto di apprendistato, rivitalizzato dall’ampliamento della platea dei lavoratori coinvolgibili (questo fatto giustifica la piccola “gobba” del 1998), mantiene un suo spazio di rilievo; esso è “minacciato”, più che dalla concorrenza di altri contratti, dalle dinamiche demografiche, vale a dire dal restringimento della popolazione (e conseguentemente delle forze di lavoro) giovanile;
- c) il contratto a tempo determinato sembra aver raggiunto la sua massima espansione, limitato ora dalla concorrenza del lavoro interinale che ormai rappresenta ben oltre il 10% delle assunzioni totali (primi dati per il 2002 lo collocano addirittura non distante dal 20%);
- d) il contratto a tempo indeterminato pesa attorno al 30% sul complesso delle assunzioni (che, ricordiamo, in Veneto sono sempre negli ultimi anni ben superiori a mezzo milione, a fronte di uno stock di lavoro dipendente privato valutabile in 1,1-1,2 ml. di soggetti). Come mai questa incidenza declinante dei contratti a tempo indeterminato per quanto riguarda i flussi di assunzione (più veloce di quella

osservata per le cessazioni) non si traduce in una parallela flessione dello stock di lavoratori con contratto stabile? La risposta sta nel rilievo delle trasformazioni da contratti a termine (sia in senso stretto sia di formazione lavoro sia di apprendistato): nel 2000-2001 le trasformazioni in complesso sono risultate mediamente circa 45.000 all'anno. Esse dunque incrementano in modo significativo (del 25% circa) gli ingressi nel lavoro a tempo indeterminato e spiegano il saldo positivo dello stock complessivo dei lavoratori con contratti stabili.

Quanto, infine, al lavoro a part-time, nel 2002 si è registrato un significativo incremento: esso è giunto ad interessare oltre 200.000 occupati, pari al 10,5% del totale dell'occupazione veneta. L'incremento ha riguardato esclusivamente la componente femminile, per la quale l'incidenza del part time sul totale è arrivata al 22%. Merita segnalare che, tra le regioni italiane, solo il Trentino Alto Adige supera il Veneto per rilievo relativo del part time. In Italia la crescita del part time è risulta più modesta ed anche i relativi livelli di incidenza sull'occupazione complessiva sono più contenuti: 8,6% per il totale e 16,9% per la componente femminile.