



PIANO STRAORDINARIO DEL LAVORO 2015

Primi provvedimenti attuativi del POR FSE 2014 2020

UN'AZIONE STRAORDINARIA

(MA MIRATA E COORDINATA)

PER FAR RIPARTIRE LO SVILUPPO

Elena Donazzan
Assessore al Lavoro, Formazione e Istruzione
della Regione del Veneto

IL MODELLO VENETO

Sebbene la crisi continui a farsi sentire pesantemente, bisogna segnalare che il Veneto presenta, sia rispetto al dato nazionale sia rispetto alle regioni limitrofe, dati migliori: un tasso di disoccupazione al 7,7% (contro l'8,8% dell'Emilia Romagna e il 9,4% del Friuli Venezia Giulia), un export che ha "agganciato" la ripresa

internazionale, consumi interni che – timidamente – hanno invertito la tendenza negativa degli ultimi anni, un PIL che segna, finalmente, un’inversione di tendenza.

Non si tratta certo di celebrare l’uscita dalla crisi, ma di riconoscere che il modello adottato – basato su impegno, coesione, condivisione degli obiettivi con il territorio e tutti gli attori che a vario titolo lo rappresentano - sta funzionando.

Un “modello veneto” per contrastare la crisi che ha portato, ad esempio, all’approvazione in tempi rapidissimi del nuovo Piano Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo da parte dell’UE, che garantirà a questo territorio oltre 764 milioni di euro in 5 anni (ben 50 milioni in più rispetto al precedente POR) e che ci permetterà di impegnare già nel 2015 oltre 100 milioni per l’occupazione, la competitività aziendale, la coesione sociale.

Credo che, al di là della capacità di individuare e perseguire obiettivi, attuando strategie coerenti, concrete e misurabili, questo modello significa innanzitutto partecipazione ad un progetto complessivo, ognuno con il proprio ruolo ed il proprio compito.

LE IMPRESE: IL NOSTRO PATRIMONIO

E se oggi possiamo orgogliosamente rivendicare un nostro “modello” per contrastare la crisi è perché è diffusa la consapevolezza che il patrimonio di questo territorio sono le sue aziende. Senza di esse non può esserci ricchezza, benessere, coesione sociale, futuro. Ed è quindi fondamentale lavorare per la “messa in sicurezza” delle nostre imprese rispetto alle perturbazioni del mercato, sostenendole e stimolandole nei processi ristrutturazione, innovazione e di internazionalizzazione.

E poiché il patrimonio di un’impresa sono i suoi lavoratori, è del tutto evidente che per far crescere questo territorio bisogna innanzitutto far crescere il suo patrimonio professionale, inteso come l’insieme di competenze, esperienze e capacità che il Veneto è in grado di esprimere e mettere in campo.

Per questo abbiamo puntato molto – anche nel nuovo POR – sulla formazione continua e sul miglioramento delle competenze specifiche e di settore, sulla preparazione dei nostri giovani e sulla creazione di una solida collaborazione tra il sistema dell’istruzione e della formativo regionale ed il tessuto imprenditoriale.

UNA PRIORITA’: LE MADRI ED I PADRI DI FAMIGLIA

Questa la nostra visione e la nostra strategia, in un quadro economico che però continua a presentare molte ombre, che quotidianamente ci propone problemi tanto concreti quanto urgenti e che, fuori dalla fredda rappresentazione dei numeri, si sostanzia per molti nostri concittadini nel drammatico evento della perdita del lavoro.

Se la disoccupazione giovanile rappresenta un problema ben noto (sia a livello europeo sia a livello nazionale) e sono stati predisposti importanti strumenti (per esempio, ma non solo, la Garanzia Giovani), ci sembra che invece si debba fare di più per quelle persone che, non più giovani, hanno la responsabilità di una famiglia e che si trovano improvvisamente ad affrontare una situazione di difficoltà economica che si ripercuote inevitabilmente su tutto il nucleo familiare.

Sostenere i lavoratori e le lavoratrici che sono anche padri e madri è una nostra priorità. Perché la famiglia è il primo tassello della coesione sociale, perché aiutare un padre a trovare un nuovo lavoro significa anche aiutare il figlio a terminare gli studi, perché dalla salute (anche economica) della famiglia dipendono la stabilità del nostro sistema, i consumi interni, il futuro del nostro territorio.

MOVE 2.0: IMPARARE L’INGLESE PRIMA DI TUTTO

Per i giovani, come già evidenziato, molti sono gli strumenti approntati: dalla Garanzia Giovani, ai diplomi ITS (che, ricordo, continuano a garantire un veloce inserimento lavorativo), alle azioni per migliorare le competenze trasversali e di relazione.

Ma è evidente che una realtà a forte vocazione internazionale come quella veneta, ha bisogno di giovani che, al di là della preparazione specifica, parlino con sicurezza due lingue: la lingua inglese (essendo ormai la lingua franca internazionale) e la “lingua digitale”, che come la prima serve per competere a livello globale.

Per l'apprendimento dell'inglese abbiamo lanciato negli anni passati il progetto "Move for the future", un piano di formazione linguistica che ha permesso a oltre 4.500 giovani di migliorare le proprie competenze linguistiche grazie anche ad un soggiorno di due settimane in un paese UE.

Forti di questa esperienza (e dalla positiva, anzi, entusiastica risposta del territorio), oggi riproponiamo questo strumento dedicato a tutti gli studenti degli ultimi anni della scuola secondaria di secondo grado e degli IeFP. Gli abbiamo dato un nome nuovo ed evocativo ("Move 2.0"), perché rappresenta certamente un'evoluzione del precedente, avendo una dotazione di risorse maggiore (e quindi essendo accessibile a più giovani, circa 12.000), ed essendo stato ripensato per essere ancora più efficace.

Ho voluto richiamare in questi pochi punti alcuni elementi che credo forniscano la chiave di lettura di questo documento. Scorrendo le pagine che seguono ci si può facilmente rendere conto di quanto l'azione regionale sia articolata, puntuale e coerente. Ma il Piano Straordinario del Lavoro non rappresenta certo un esercizio di stile, quanto piuttosto uno strumento per condividere una "visione d'insieme" e comprendere quale strategia guida l'azione regionale in questa difficile fase che richiede misure straordinarie e urgenti, ma certo non confuse, frammentate e non focalizzate.

Con un unico obiettivo: far crescere il nostro Veneto.

Elena Donazzan

PIANO STRAORDINARIO

DEL LAVORO 2015

Primi provvedimenti attuativi del POR FSE 2014-2020

Indice

1. CONTESTO ECONOMICO E OCCUPAZIONE	5
1.1. Scenario economico	5
1.2. Prospettive per il mercato del lavoro	5
2. QUADRO GENERALE DI RIFERIMENTO	7
2.1. Jobs Act e riforme del mercato del lavoro	7
2.2. La programmazione regionale (POR-FSE etc.).....	7
2.3. La Garanzia Giovani	8
3. PRIORITA' DI INTERVENTO	10
3.1. Crisi di impresa, ristrutturazioni e ricollocazione dei lavoratori	10

3.2.	La formazione continua a sostegno della competitività di impresa e della creazione\mantenimento dei posti di lavoro	11
3.3.	Rafforzare il dialogo tra il sistema produttivo e il sistema della ricerca: gli assegni di ricerca	12
3.4.	Azioni integrate per l’inserimento al lavoro delle persone maggiormente vulnerabili	12
3.5.	Istruzione Tecnica Superiore” e la “Formazione linguistica”	14
3.6.	L’occupazione e la disoccupazione giovanile tra problemi di offerta (qualificazioni professionali adeguate) e problemi di domanda (opportunità di training e di lavoro)	15
4.	STRUMENTI.....	17
4.1.	Il potenziamento della rete dei servizi per il lavoro	17
4.2.	La piattaforma tecnologica	18
4.3.	Il sistema di certificazione delle competenze	18
4.4.	Il sistema di formazione degli adulti e delle reti per l’apprendimento permanente	19
4.5.	Strumenti di attuazione degli interventi di formazione continua	19
4.6.	I principi della responsabilità sociale quale fattore competitivo per lo sviluppo dell’impresa	20
4.7.	Misuriamo i risultati delle politiche del lavoro.....	21
5.	RISORSE, OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	22

1. CONTESTO ECONOMICO E OCCUPAZIONE

1.1. Scenario economico

Il Pil veneto ha evidenziato una fortissima caduta nel biennio 2008-2009, pari a quasi 8 punti (-3,1% nel 2008, -4,8% nel 2009) cui ha fatto seguito un parzialissimo recupero, pari a tre punti scarsi, nel successivo biennio 2010-2011. Nel 2012-2013 si è registrata una nuova contrazione con la perdita di ulteriori cinque punti di Pil (-2,5% nel 2012, -2,5% nel 2013).

Il consuntivo del 2014 propone risultati economici insoddisfacenti rispetto alle attese. Nel corso dell'anno si sono infatti moltiplicati segnali deludenti, soprattutto sul fronte della domanda interna: l'economia non ha girato al ritmo atteso e la variazione del Pil italiano viene consuntivata come negativa (attorno al -0,4%), mentre il Veneto è accreditato di un risultato migliore (+0,1%), che certifica quantomeno l'arresto della fase di arretramento.

A queste dinamiche hanno concorso, in modo diverso, sia la domanda estera che la domanda interna.

Per quanto riguarda la domanda estera il Veneto ha partecipato all'importante ripresa del commercio mondiale di beni e servizi, avvenuta dopo la frenata del 2009. Dopo la fase di recupero (2010-2011) si è inaugurato un periodo di bassa crescita degli scambi di beni e servizi. Sotto il profilo strutturale si osserva, nel medio periodo, la tendenziale riduzione della quota delle esportazioni verso i due principali mercati di Germania e Francia. L'Europa continua a rimanere, di gran lunga, il mercato di riferimento ma altri mercati (Russia, Cina, Turchia) hanno acquisito crescente importanza.

Sulla domanda interna negli anni post 2007, pesano la caduta dei consumi delle famiglie (accentuata nell'ultimo biennio) e, ancor di più, l'arresto degli investimenti. A ciò si devono aggiungere le inedite variazioni negative anche per i consumi collettivi (Amministrazioni pubbliche e istituzioni sociali private): il settore pubblico non costituisce (più) un argine - per quanto debole - alla crisi, poiché anzi ne è investito in pieno.

Sul finire dell'anno si sono riaffacciati alcuni segnali (di nuovo) positivi, in particolare sul fronte delle esportazioni e della bilancia commerciale, ma interessanti anche per la domanda interna.

Tra i dati congiunturali disponibili per il Veneto con riferimento al quarto trimestre 2014 merita di essere segnalata la variazione tendenziale nelle immatricolazioni auto, positiva per la prima volta dal 2007 su base annuale (+4,2%) e particolarmente pronunciata nel quarto trimestre 2014 (+6,9%). La produzione industriale nel quarto trimestre 2014 ha fatto segnare una crescita congiunturale dello 0,2% sul trimestre precedente (dato stagionalizzato), che ha portato il risultato annuo - 2014 su 2013 - al +1,8%. Anche gli ordini evidenziano una performance positiva (+1% sul trimestre precedente), anche relativamente al mercato interno.

Per il 2015 tutti gli organismi che si esercitano nelle previsioni stimano una variazione positiva del pil: per l'Italia si va dal +0,2/0,4 degli organismi internazionali (Oecd, Fmi) al +2,1 del Centro Studi Confindustria. Per il Veneto le recenti proiezioni elaborate da Prometeia (febbraio 2015) indicano una prospettiva di crescita pari all'1,1%.

Qualche indicatore positivo non può far velo ai dati strutturali che attestano l'impatto di una crisi di durata inusitata e per questo sempre più incisiva. Basta, a tale proposito, ricordare il dato (di fonte Cerved) relativo alle piccole e medie imprese (tra 10 e 250 addetti e tra 2 e 50 milioni di fatturato): delle circa 17.000 pmi venete esistenti a fine 2007, 3.169 sono fallite o sono state chiuse volontariamente dall'imprenditore (liquidazione in bonis), pari al 18,8% (in Italia il valore corrispondente risulta pari al 21%).

Una crisi lunga e complessa per l'intrecciarsi di un problema di domanda, innescato dall'esplosione della bolla finanziaria statunitense nel 2008 e alimentato dai successivi rischi connessi alla crescita dei debiti sovrani, con mutamenti strutturali sia di tipo geo-economico (globalizzazione) che tecnologico (digitalizzazione etc.) che impongono al sistema produttivo una esigente ricerca di soluzioni su tutti i fronti, dalla riorganizzazione della *governance* all'innovazione tecnologica, dalla valorizzazione del capitale umano al contenimento dei costi.

1.2. Prospettive per il mercato del lavoro

Data la lunghezza della crisi e l'assoluta modestia della dinamica del pil anche per il 2014, non ci si possono attendere macrorisultati positivi con riferimento al mercato del lavoro regionale.

Il tasso di occupazione per le persone in età 15-64 anni nel 2014 si è sempre collocato al di sotto del 64% (superava il 66% nel 2008); il tasso di disoccupazione che non aveva mai toccato il 6% fino al 2011, da tre anni oscilla intorno al 7%.

Nel raffronto con le regioni limitrofe, si segnala che in Veneto nel quarto trimestre 2014 si registravano 172.000 disoccupati con un tasso di disoccupazione del 7,7%, in Emilia-Romagna 185.000 disoccupati con un tasso di disoccupazione del 8,8% e in Friuli Venezia Giulia 50.000 disoccupati con un tasso di disoccupazione del 9,4%.

I dati di fonte amministrativa, relativi al lavoro dipendente e parasubordinato, evidenziano, per il lavoro dipendente in senso stretto, che il saldo annuo tra assunzioni e cessazioni risulta fortemente negativo (-16.200), nettamente peggiorato rispetto al medesimo valore registrato alla fine del terzo trimestre (-6.000). Si registra una contrazione dei posti di lavoro analoga a quella registrata per il 2013 (-15.100).

Si devono peraltro segnalare anche due importanti novità positive.

La prima è la riduzione del ricorso alla Cassa integrazione: riduzione netta ed evidente fin dal primo semestre per quanto riguarda la Cigo e la Cig in deroga e in corso di chiarificazione per quanto riguarda la Cigs.

La seconda è che il saldo delle posizioni di lavoro dipendente, pur significativamente negativo, non si è abbinato ad una ulteriore restrizione della mobilità nel mercato del lavoro: infatti il volume complessivo di assunzioni (665.000) è il più alto registrato dopo il 2008 e nettamente in crescita rispetto all'anno precedente.

La crescita delle assunzioni è stata trainata dai contratti a tempo determinato, ma anche per i contratti di somministrazione si sono registrate variazioni positive sia su base tendenziale trimestrale sia su base annua. Per l'apprendistato la crescita tendenziale delle assunzioni - osservata nei trimestri precedenti - si è arenata nel quarto trimestre. Per i contratti a tempo indeterminato la frenata nelle assunzioni e nelle trasformazioni nel quarto trimestre è stata significativa; a livello annuo si è toccato il minimo sia nel volume di assunzioni (80.000) che di trasformazioni (36.200).

Questi andamenti riflettono senz'altro la congiuntura e le valutazioni prospettiche delle imprese in termini di recupero di produzione e di redditività ma incorporano pure - in proporzioni ovviamente non facili da stabilire - diversi effetti dovuti ai recenti interventi normativi.

Considerando i flussi delle altre tipologie contrattuali per le quali è obbligatoria la comunicazione di avvio, registriamo il proseguire della flessione già osservata nei trimestri precedenti sia per i rapporti di lavoro intermittente (nel 2014 le assunzioni sono scese a 30.100 rispetto alle 37.100 del 2013) sia per l'insieme dei rapporti di lavoro parasubordinato (le relative attivazioni sono scese da 46.900 nel 2013 a 45.200 nel 2014; in particolare le collaborazioni a progetto e coordinate-continue sono passate da 28.000 a 27.000, valore minimo degli ultimi sei anni).

Una tendenza opposta, orientata alla crescita, è ancora confermata, come già nei trimestri precedenti, per i tirocini che hanno superato su base annua le 31.000 attivazioni e per gli impieghi in lavori socialmente utili (nel 2014 si sono avute oltre 7.000 attivazioni, in gran parte di lavoratori inseriti nella lista di mobilità prevista dalla l. 223/1991).

Gli interventi per il sostegno al reddito dei disoccupati, ridisegnati dalla l. 92/2012 e nel 2014 entrati a pieno regime, si sono confermati di grande rilievo: nel corso dell'anno sono state presentate 146.000 domande di ASpI e oltre 50.000 domande di MiniASpI; inoltre sono state presentate quasi 9.000 domande di mobilità in deroga (vale a dire richieste di prolungamento soprattutto dell'ASpI). E oltre 15.000 sono stati i lavoratori interessati da licenziamenti collettivi e inseriti nella lista di mobilità ex l. 223/1991. A fine dicembre il totale degli iscritti a tale lista risultava oltre 26.000.

Sul fronte del lavoro dipendente, dai dati relativi al mese di gennaio ricaviamo il segnale interessante di una forte crescita tendenziale delle assunzioni con contratti a tempo indeterminato (+16%); non ci sono invece segnali positivi per quanto riguarda le trasformazioni da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato.

2. QUADRO GENERALE DI RIFERIMENTO

2.1. Jobs Act e riforme del mercato del lavoro

Nel corso del 2014 sono state varate, nel quadro di una complessa riforma del mercato del lavoro, varie importanti misure di politica del lavoro, mirate sia a incentivare / incrementare l'occupazione di segmenti delle forze di lavoro o tout court della popolazione in età lavorativa sia a dare maggiore razionalità (ed equità) gli ammortizzatori sociali, sulla scia della riforma Fornero (l. 92/2012).

Tra le misure più importanti già operative ricordiamo:

1. il cosiddetto "Decreto Poletti" (legge n. 78/2014) che ha esteso l'acausalità dei contratti a tempo determinato e introdotto altre norme facilitanti il ricorso al contratto a tempo determinato (estensione del numero di proroghe possibili);
2. un importante incentivo di carattere generale all'occupazione a tempo indeterminato di carattere generale introdotto con la legge di stabilità 2015 [n. 190/2014], che prevede la decontribuzione per tre anni dei contratti a tempo indeterminato, con riferimento alle assunzioni effettuate nel 2015;
3. un programma specifico per favorire l'occupazione giovanile, cosiddetta "Garanzia Giovani";
4. la previsione di un drastico contenimento delle forme di lavoro parasubordinato, in particolare con il superamento del contratto a progetto a partire dal 2016;
5. la riorganizzazione degli strumenti di sostegno al reddito dei lavoratori sospesi: impossibilità di ricorso alla Cassa integrazione straordinaria in caso di cessazione di azienda; norme limitanti la Cassa integrazione in deroga;
6. il riordino degli strumenti di sostegno al reddito in caso di perdita del posto di lavoro: varo della NASPI (al posto di Aspi e MiniAspi), della DIS-Coll (per i lavoratori parasubordinati) e dell'Asdi (per i disoccupati di lunga durata, con terminato il periodo di sostegno della Naspi e in condizioni di povertà);
7. la definizione di un contratto a tempo indeterminato, cosiddetto "a tutele crescenti", con la ri-regolazione delle sanzioni in caso di licenziamento per ragioni economiche senza adeguata motivazione.

Altri interventi sono attesi per i prossimi mesi, con riferimento anche agli aspetti organizzativi del mercato del lavoro (collocazione dei servizi pubblici per l'impiego; istituzione dell'Agenzia nazionale, definizione dei rapporti tra Stato - Regioni - Province, ecc.).

A questi elementi normativi si aggiungono le previsioni della legge di stabilità 2015, in particolare quelle che si riferiscono agli aspetti previdenziali e assistenziali; alle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive; agli sgravi per le assunzioni a tempo indeterminato, di cui si valuteranno progressivamente gli effetti.

Sul fronte quantitativo il contributo specifico del ciclo economico da un lato e quelle delle riforme dall'altro potranno convergere a determinare l'attesa crescita dei posti di lavoro; non sarà facile, in sede analitica, distinguere l'entità del loro specifico apporto.

Sul fronte della composizione delle tipologie contrattuali, si confronteranno da un lato le facilitazioni normative al contratto a tempo determinato, dall'altro i robusti incentivi economici all'assunzione a tempo indeterminato: ciò potrà determinare una ricomposizione dei contratti, ridando ruolo al tempo indeterminato.

Modificazioni si potranno registrare - per quanto in forma iniziale - anche sul fronte dell'offerta di lavoro: la riduzione di alcuni interventi a sostegno delle sospensioni del lavoro potrà accelerare la definizione delle crisi aziendali "lunghe"; il disegno della nuova Naspi potrà spingere ad intensificare la ricerca del lavoro da parte di segmenti di lavoratori in precedenza coperti per più lungo tempo (stagionali).

In definitiva un mercato del lavoro dove ci attende di riscontrare in modo tangibile l'efficacia della nuova regolazione e misurarne quindi - con una certa affidabilità - l'impatto.

2.2. La programmazione regionale (POR-FSE etc..)

La politica di coesione e la strategia Europa 2020 incoraggiano le regioni a perseguire l'obiettivo strategico di promuovere una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva. Lo sviluppo e la crescita economica devono essere facilitati attraverso una maggiore diffusione della conoscenza e della capacità di innovazione, tenendo in considerazione gli obiettivi della sostenibilità ambientale nella promozione dell'occupazione, della coesione sociale e territoriale.

In tale scenario, la Regione ha elaborato una Programmazione Regionale Unitaria fortemente vocata alla crescita dell'impresa, quale elemento centrale del sistema socio-economico nel mantenere e generare posti di lavoro. Questa programmazione continuerà a caratterizzarsi per il coinvolgimento delle parti sociali alle quali si chiede un contributo sempre più qualificato.

Ma non c'è solo un problema di quantità di lavoro da affrontare, ma anche di qualità del lavoro. Lo sviluppo delle competenze e l'innalzamento delle professionalità è possibile solo nell'ambito di un sistema efficace sia di formazione iniziale, che di apprendimento e adeguamento continuo delle professionalità,

che valorizzi e adatti il capitale umano ai cambiamenti in modo costante. I temi dell'istruzione e della formazione sono, quindi, prioritari in un sistema che deve puntare sulla creatività e sulla preparazione delle persone per creare differenti opportunità e per moltiplicarle.

Tutti i Fondi Strutturali e gli investimenti europei verranno, perciò, utilizzati in modo complementare, sviluppando politiche d'intervento che, nel rispetto delle potenzialità proprie di ciascun fondo e in maniera sinergica e senza sovrapposizioni, contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi in tema di sostegno all'occupazione.

L'Accordo di Partenariato costituisce la cornice programmatica entro cui si colloca la strategia del POR FSE Veneto 2014-2020, nonché dei POR FESR e FEASR. In particolare, il POR FSE 2014-2020 adotta un criterio di concentrazione delle risorse definito in funzione delle specificità del contesto territoriale e una logica di intervento che si pone in continuità con il sistema di politiche e servizi maturato con la programmazione 2007-2013 e mira a valorizzarne e svilupparne le buone pratiche e i risultati.

In un contesto dominato dal tema occupazionale e che permane pervaso da incertezza rispetto ai tempi e alla portata della ripresa economica, la strategia individuata mira sostanzialmente a coniugare due ordini di istanze, ovvero:

- nell'immediato, al contenimento della disoccupazione e alla prevenzione dell'esclusione sociale;
- nel medio periodo, a supportare la competitività del sistema economico e la crescita occupazionale, agendo prioritariamente sul capitale umano.

Le sfide su cui concentrarsi sin dalla fase di avvio della nuova programmazione sono:

- prevenire e ridurre la disoccupazione di lunga durata;
- favorire la permanenza al lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi;
- aumentare l'occupazione dei giovani;
- promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso il sostegno alla domanda di servizi di cura;
- incrementare l'occupabilità e la partecipazione al mercato del lavoro nei soggetti svantaggiati e nei segmenti a rischio di esclusione sociale.

Tenuto conto che l'attuale scenario socio-economico risulta ancora risentire dell'impatto della crisi socio-economica che ha colpito l'intero continente europeo, è necessario stabilire delle linee guida d'intervento delle politiche regionali in tema di occupazione, che all'interno dello scenario tracciato dalla strategia del POR FSE, individuino i target di destinatari su cui concentrare gli interventi.

Si intende, quindi, concentrare gli sforzi sulle alcune tipologie di destinatari: imprese, imprenditori e lavoratori (uomini, donne, giovani, anziani,...) per fornire strumenti e risorse utili ad incrementare i posti di lavoro e a mantenere quelli esistenti.

In tale contesto, diventa essenziale non solo sostenere le aziende capaci di creare nuovi posti di lavoro, ma anche favorire l'ingresso e/o la permanenza nel mondo del lavoro di due categorie di soggetti che, i dati più recenti, evidenziano come fondamentali in un mercato del lavoro in continuo mutamento.

Il segmento rappresentato dai lavoratori anziani e dalla componente femminile è parte preponderante e in crescita della forza lavoro, ma, nel contempo, evidenzia anche la necessità di interventi ancora più personalizzati e di ampio respiro, che coinvolgono anche altre dimensioni.

Per quanto attiene il versante istruzione, appare indispensabile mantenere elevato il presidio sulle politiche di contrasto alla dispersione scolastica, all'innalzamento dei livelli di istruzione, nonché al miglioramento della reattività del sistema dell'istruzione e della formazione alle esigenze del mercato del lavoro. In tal senso il POR FSE intende dare un contributo importante al sostegno dei percorsi di formazione iniziale ed alla facilitazione del processo di transizione scuola-lavoro, promuovendo un maggior incontro tra mondo scolastico e mondo del lavoro.

2.3. La Garanzia Giovani

La Raccomandazione del Consiglio Europeo del 22 aprile 2013, impone agli Stati membri di "garantire a tutti i giovani di età inferiore a 25 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale". La Regione del Veneto ha approvato con DGR n. 551/2014, il Piano regionale di attuazione della Garanzia per i Giovani tra i 15 e i 29 anni, che ha il duplice obiettivo di fornire consistenti strumenti per affrontare l'emergenza occupazionale e di porre le basi per la creazione di un sistema permanente di garanzia per i giovani. L'intento è quello di offrire prioritariamente una risposta ai giovani che si affacciano al mercato del lavoro dopo la conclusione degli studi, ma soprattutto, prevedere azioni mirate verso i ragazzi disoccupati e scoraggiati, che necessitano di servizi per il lavoro adeguati e di politiche attive efficaci e personalizzate.

Con la DGR 555/2014 è stata delineata la rete dei *youth corner*, quali punti fisici di accesso dei giovani alla garanzia. Si tratta di 190 sportelli operativi, distribuiti in tutto il territorio regionale, che svolgono le funzioni di accoglienza e informazione, di presa in carico, colloquio individuale di orientamento e profilatura. Con le successive DGR 1064/2014 "Mettiti in moto NEET vs YEET", DGR 1066/2014 "percorsi di

istruzione e formazione di IV anno" e DGR 2747/2014 "Una rete per i giovani" si sono rese disponibili nuove opportunità di formazione, istruzione e lavoro ai giovani veneti iscritti al programma.

Il piano regionale prevede prioritariamente le seguenti misure:

- Orientamento specialistico volto a favorire la progettualità professionale sviluppando la consapevolezza personale e si basa sull'accompagnamento dei giovani verso nuovi progetti professionali con l'intento di migliorarne l'occupabilità.
- Attività formative sia per profili di tipo esecutivo sia per quelli specialistici, tarate sui reali fabbisogni delle imprese e mirate all'inserimento lavorativo.
- Misure per l'accompagnamento al lavoro dei giovani al fine di individuare le opportunità professionali, supportare la promozione e l'invio della candidatura, valutare le proposte di lavoro e preparazione ai colloqui di selezione, *tutoring* nella prima fase di inserimento.
- Tirocinio formativo in azienda, della durata minima di 2 mesi e massima di 6, anche in altre regioni e paesi stranieri.
- Accompagnamento all'avvio di impresa e a percorsi di autoimprenditorialità.
- Inserimento dei giovani in percorsi di istruzione e formazione per il conseguimento di un diploma professionale finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali in modo da assolvere l'obbligo formativo.

L'impianto dei dispositivi regionali prevede il coinvolgimento prioritario delle imprese che devono investire nei giovani, al fine di inserire nel tessuto produttivo nuovi talenti e nuovi saperi, innovando così il capitale umano, volano della competitività aziendale.

3. PRIORITÀ DI INTERVENTO

Una auspicabile ripresa economica e una maggiore dinamica della domanda di lavoro espressa dall'economia di mercato potrà consentire di arrestare la perdita dei posti di lavoro e in taluni segmenti favorire un più rapido rientro al lavoro dei lavoratori con un più elevato profilo di occupabilità. Inoltre le misure di politica del lavoro messe in campo a livello nazionale possono essere utili a ricostruire un clima di fiducia e orientare le imprese verso forme di occupazione più stabile, come sembra delinearci dalle prime evidenze statistiche sull'andamento della domanda di lavoro e sui saldi occupazionali nei primi mesi del 2015.

Tuttavia alla luce delle previsioni macroeconomiche (crescita ancora bassa e insufficiente) è lecito non attendersi grandi risultati in termini di crescita degli occupati e significativa riduzione dei disoccupati.

Ciò non solo per le condizioni dell'economia a livello nazionale, ma anche per alcune situazioni specifiche, che caratterizzano la realtà veneta:

- il protrarsi dei processi di ristrutturazione, sia nell'industria che nei servizi, i quali alimentano di continuo nuovi bacini di crisi (anche nel 2014 le aziende che hanno annunciato l'apertura di una crisi sono risultate circa 1.500; i lavoratori collocati in mobilità sono risultati oltre 15.000);
- le dimensioni del lavoro "congelato" nelle imprese private (nel 2014 sono state autorizzate complessivamente oltre 90 milioni di ore di cassa integrazione guadagni);
- il blocco delle assunzioni nel settore pubblico;
- le soglie d'ingresso sempre più complesse per fare impresa o lavoro autonomo.

Certamente la domanda di lavoro complessiva non sarà, nel futuro immediato, di livello tale da poter offrire maggiori opportunità ai soggetti più deboli (che sostanzialmente possono essere ravvisati nelle persone alla ricerca di lavoro - anche non attiva - di lunga durata), per molti dei quali - anche in ragione della loro numerosità - permane elevato il rischio di restare esclusi dal mercato del lavoro.

Il Piano straordinario per il lavoro intende individuare alcune priorità strategiche verso le quali indirizzare le risorse disponibili, muovendosi secondo due linee ispiratrici:

- a) dare continuità all'azione di sostegno alle imprese ed ai lavoratori ancora coinvolti direttamente o indirettamente nel lungo processo di ristrutturazione, iniziato prima della crisi ma che la stessa ha accelerato e acuito;
- b) sostenere il cambiamento e la competitività dei sistemi produttivi per la buona occupazione.

Il Piano, pertanto, si articola nei seguenti interventi prioritari.

3.1. Crisi di impresa, ristrutturazioni e ricollocazioni dei lavoratori

Nel corso degli anni la dinamica delle crisi ha assunto un andamento sempre più orientato alla contrazione strutturale dei livelli produttivi e occupazionali, con un progressivo incremento di cessazioni di attività o consistenti riduzioni di personale. Una crisi che sta pesantemente intaccando il sistema produttivo, fondato largamente su imprese di medie e piccole dimensioni, con una previsione di uscita lenta e discontinua, con processi di trasformazione per molti versi radicali del tessuto economico e sociale della regione. Il pericolo è che oltre ai posti di lavoro vada distrutto il grande valore dell'impresa, non solo nella parte materiale ma soprattutto nei suoi beni immateriali (il know-how industriale e commerciale, l'organizzazione, le risorse professionali).

In questi lunghi anni di crisi la Regione, in particolare l'Assessorato al lavoro, è stato il principale punto di riferimento nelle crisi d'impresa, non solo per il suo ruolo "istituzionale" nelle procedure formalizzate, ma anche come "terzo attore", per favorire da un lato il salvataggio e il rilancio delle imprese, per gestire dall'altro le eccedenze di personale e il sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti.

Nonostante le poche leve a sua disposizione, il peso istituzionale e l'impegno della Regione è stato decisivo per la pace sociale, ha sempre tenuto vivo il dialogo tra le parti, in molti casi ha aperto la strada a soluzioni meno traumatiche.

La Regione, oltre a dotarsi di un piano anticrisi sin dal 2009, investendo notevoli risorse nelle politiche del lavoro, ha rafforzato le proprie capacità di intervento nelle crisi istituendo presso Veneto Lavoro una struttura dedicata (Unità di crisi). Ad essa è stato affidato il compito, da un lato di monitorare costantemente l'andamento della crisi, di presidiare i tavoli di crisi, di studiare misure utili a favorire la ricollocazione dei lavoratori, ma anche di elaborare una strategia per migliorare gli strumenti di intervento.

L'esperienza di questi anni ha fatto maturare la convinzione che una azione più efficace richieda un nuovo approccio al tema della crisi d'impresa, cercando di uscire dalla logica della "mera riduzione del danno" ad una logica di "sostegno" ad una soluzione della singola crisi, che abbia come primo obiettivo la conservazione dell'impresa e dei suoi beni materiali e immateriali.

Un percorso di consolidamento, fortemente voluto dalla Regione del Veneto, che si andrà a strutturare in un "modello regionale" per la gestione delle crisi industriali, settoriali, di area e di filiera", basato su quattro azioni generali:

- a) *monitoraggio*: presidio di governo regionale delle crisi aziendali attraverso specifiche azioni rilevazione dei dati, analisi e di partecipazione ai tavoli, anche con funzioni di intermediazione istituzionale e di monitoraggio nella fasi successive di gestione degli accordi;
- b) *prevenzione*: azioni di supporto in grado di incidere sugli aspetti di debolezza e gracilità del tessuto imprenditoriale, prima che le crisi diventino irreversibili;
- c) *attivazione*: azione volta a facilitare, attraverso un portale regionale dedicato, la segnalazione tempestiva dello stato di crisi, facilitando l'accesso delle imprese a servizi di consulenza specialistici messi a punto dall'Unità di crisi;
- d) *gestione*: stimolare e supportare azioni che favoriscano efficaci politiche di ristrutturazione delle imprese impegnate in processi di riposizionamento competitivo; riconversione delle imprese declinanti e di reindustrializzazione dei siti dismessi, nella prospettiva del sostegno della tenuta dei livelli occupazionali.

Sotto il profilo delle politiche attive del lavoro sarà data continuità alle linee di intervento finalizzate a sostenere i processi di riqualificazione e diricollocazione dei lavoratori coinvolti nei processi di ristrutturazione. Destinatari saranno i lavoratori che usufruiscono della cassa integrazione straordinaria, della cassa in deroga, del contratto di solidarietà.

In particolare la Regione continuerà ad accompagnare e sostenere l'accesso a qualificati servizi di outplacement, collegati ai "piani sociali" definiti negli accordi di cassa integrazione straordinaria.

Una seconda linea di intervento riguarderà i lavoratori che hanno perso il lavoro a causa di una crisi aziendale e che non sono ancora riusciti a ricollocarsi durante il periodo di fruizione di un ammortizzatore sociale. Più specificatamente sarà esteso il programma sperimentale del contratto di ricollocazione, avviata con la DGR 1637/2014, che prevede la realizzazione di percorsi di ricollocazione di lavoratori che hanno in corso o concluso un periodo di mobilità in deroga e che sono ancora disoccupati. I percorsi sono realizzati attraverso l'erogazione ai lavoratori di un pacchetto di servizi di ricollocazione forniti da una agenzia per il lavoro accreditata utilizzando uno specifico voucher di servizio liquidabile al raggiungimento di un risultato occupazionale. In tale direzione la Regione intende utilizzare al massimo le risorse disponibili sul Fondo nazionale per le politiche attive del lavoro, al fine di estendere e rafforzare gli interventi basati sul contratto di ricollocazione. In tal senso è già stata presentata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali un progetto regionale per la sperimentazione del nuovo istituto.

3.2. La formazione continua a sostegno della competitività di impresa e della creazione/mantenimento dei posti di lavoro

Il sostegno al rilancio dell'economia veneta si basa sull'adeguamento delle competenze dei lavoratori e la promozione della competitività delle imprese. In tal senso, le politiche di sostegno all'occupabilità non possono prescindere da una strategia che miri a sostenere la competitività dell'economia regionale e che si rivolga all'impresa quale attore centrale del mutamento e dell'innovazione. Il sostegno all'impresa veneta che crea occupazione rappresenta la leva fondamentale ai fini della creazione di reddito e di posti di lavoro.

I sistemi produttivi veneti devono puntare su strategie di diversificazione settoriale, di ristrutturazione produttiva, di investimento nell'innovazione, di reti e di aggregazione di imprese.

In tale quadro, uno dei fattori determinanti per la crescita è rappresentato dalla qualità del capitale umano, le cui competenze sono risorse fondamentali su cui investire per rafforzare la vitalità e la capacità di adattamento dei sistemi produttivi veneti.

Si intende, quindi, dare sostegno a strategie di sviluppo aziendale diversificate, orientate all'innovazione dell'offerta di prodotti e servizi, alla razionalizzazione dei processi, anche dei trasporti e della logistica, all'uso efficiente delle risorse, allo sviluppo di nuovi mercati, nonché ad iniziative per favorire l'aggregazione, l'imprenditorialità e la diversificazione in settori produttivi promettenti.

Le misure adottate devono tener conto della dimensione di genere e devono essere volte a favorire l'inserimento occupazionale della componente femminile nel mercato del lavoro, attraverso politiche di conciliazione e agevolazione all'accesso ai servizi, promozione di programmi di welfare aziendale e/o territoriale, strumenti di sostegno all'auto-imprenditorialità e all'auto-impiego. Ciò anche in considerazione che, anche a causa della crisi, il tasso di attività delle donne è in aumento, determinando da un lato un lieve incremento dell'occupazione femminile, ma parallelamente un incremento del numero di donne in cerca di occupazione e del tasso di disoccupazione femminile.

Considerata la struttura demografica della popolazione, si intende, inoltre, promuovere l'invecchiamento attivo e in buona salute dei lavoratori. I lavoratori e gli imprenditori maturi possiedono un bagaglio di conoscenze e di esperienze da preservare e valorizzare ulteriormente; per queste ragioni è opportuno investire in politiche che favoriscano un avvicinamento graduale alla pensione e che incentivino il passaggio

delle conoscenze fra le generazioni (staffetta generazionale). Nell'ambito delle politiche di formazione continua si rileva, quindi, l'opportunità di incentivare l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori anziani, di favorire la trasmissione generazionale dei saperi, predisponendo, anche, adeguate forme di tutela a favore dei lavoratori maturi esposti al rischio di espulsione dal mercato del lavoro.

In un momento in cui la sopravvivenza e il successo dell'impresa sono messi in discussione dalla crisi economico-finanziaria, la Responsabilità Sociale dell'Impresa (RSI) può diventare fonte di valore condiviso, contribuendo alla competitività dell'impresa e, allo stesso tempo, allo sviluppo sociale e ambientale del contesto di riferimento. Le politiche aziendali possono considerarsi uno dei perni del welfare sussidiario e per questo è importante un'integrazione delle misure e degli interventi a livello locale.

Per promuovere questo tipo di agire economico si vuole sostenere la promozione dell'imprenditorialità sociale al fine di agevolare l'accesso all'occupazione, ponendo una particolare attenzione anche alla promozione della RSI in un'ottica di inclusione sociale per la sperimentazione e promozione di welfare community e welfare aziendale.

Questa linea di priorità trova attuazione negli interventi descritti nel successivo paragrafo 4.5.

3.3. Rafforzare il dialogo tra il sistema produttivo e il sistema della ricerca: gli assegni di ricerca.

Considerato che il gap di ricerca e innovazione che l'Italia sconta rispetto alle nazioni guida europee, aumentato anche a causa della scarsa pluridisciplinarietà, è necessario favorire e rafforzare i meccanismi di valutazione per far emergere il talento, il merito e l'eccellenza.

Il raccordo tra il Sistema della Ricerca e quello delle imprese è una necessità strategica che il Veneto ha colto pienamente, stanziando risorse importanti per la valorizzazione delle risorse umane impegnate nell'ideazione e nella realizzazione di progetti di ricerca e d'innovazione a beneficio della competitività delle imprese e dello sviluppo del territorio.

Tra le diverse iniziative promosse nell'ambito del sistema universitario, quella degli "Assegni di Ricerca" è stata riproposta con continuità, attesi gli ottimi risultati di gradimento e di efficacia certificati anche dal valutatore indipendente del PO FSE Veneto.

Con l'ultimo bando approvato con DGR n. 1148 del 05 luglio 2013, si è inteso rispondere anche al gap di pluridisciplinarietà introducendo, insieme a quella tradizionale, una nuova tipologia di percorsi di ricerca: i "progetti interdisciplinari e/o interateneo".

Tramite le risorse dei fondi strutturali (PO FESR) si è agito sul versante del potenziamento della strumentazione e delle dotazioni logistiche e infrastrutturali necessarie alla realizzazione dei progetti di ricerca.

E' stata inoltre incentivata la creazione e lo sviluppo di start up innovative anche attraverso il finanziamento di imprese provenienti da spin off della ricerca pubblica e previsti incentivi all'assunzione dei giovani ricercatori.

Gli sforzi finanziari fin qui sostenuti sono stati finalizzati a centrare i due principali obiettivi dell'iniziativa, da cui discendono obiettivi più specifici:

- il primo è volto al potenziamento e all'occupazione del capitale umano e dunque centrato sul versante dei destinatari;
- il secondo è orientato allo sviluppo e all'innovazione del sistema socio-economico locale, rafforzando il dialogo tra sistema produttivo e sistema della ricerca.

Tra il 2008 e il 2013 sono stati finanziati 671 assegni per un importo di oltre 18 milioni di euro.

Per l'anno 2015 si intende destinare a questa iniziativa la somma di circa 2,8 milioni di euro

3.4. Azioni integrate per l'inserimento al lavoro delle persone maggiormente vulnerabili

Il protrarsi della crisi economica e occupazionale ha comportato anche in Veneto un incremento del rischio di esclusione sociale.

Negli ultimi anni la platea delle persone che versano in condizioni di disagio economico si è allargata, coinvolgendo non solo coloro che per condizioni di svantaggio sono tradizionalmente ai margini del mercato del lavoro ma anche persone in età adulta con una lunga carriera lavorativa alle spalle ma ancora lontani dall'età pensionabile.

Qualche dato:

- Nel 2009 la percentuale di persone a rischio povertà o di esclusione sociale si attestava al 14%.

- Nel 2012 la popolazione a rischio povertà o esclusione sociale in Veneto (popolazione attiva compresa tra i 18 anni e 64 anni) è il 15,8% a fronte di una media nazionale del 29,9% ed europea del 24,8%. Sebbene il fenomeno in Veneto sia più contenuto rispetto alla media nazionale si nota tuttavia il trend di crescita.

L'incidenza della povertà relativa è aumentata di quasi un punto percentuale, dal 5,8% nel 2012 al 6,6% nel 2013. Si tratta di un tasso esattamente doppio rispetto a quello stimato in Veneto nell'ultimo anno pre-crisi: 3,3% nel 2007. Pur rimanendo inferiore alla media nazionale, il trend della povertà relativa in Veneto nell'ultimo biennio è quindi in controtendenza rispetto al dato nazionale (sostanziale stabilità dal 12,7% nel 2012 al 12,6% nel 2013) e rispetto al dato del Nord Italia (diminuzione dal 6,2% al 6%). Ciò significa che in Veneto nel 2013 sono "relativamente povere" più di 135 mila famiglie, in aumento di quasi 16 mila rispetto alle oltre 119 mila del 2012.

Sulla povertà assoluta non sono disponibili dati a livello regionale. Tuttavia, applicando la stima di incidenza media del Nord Italia, si può stimare che in regione risiedano nel 2013 quasi 117 mila famiglie in povertà assoluta, in aumento di 3.500 unità rispetto al 2012 (poco più di 113 mila famiglie).

Data la situazione ancora particolarmente critica, l'attenzione della Regione del Veneto, nell'anno in corso, si pone come **obiettivo prioritario la presa in carico e il sostegno di quei gruppi maggiormente vulnerabili** che sono rappresentati dagli adulti disoccupati di lunga durata, dalle persone a rischio di povertà o esclusione sociale, dalle persone in famiglie a bassa intensità di lavoro. Particolare attenzione verrà dedicata ai soggetti in condizione di svantaggio appartenenti a famiglie senza reddito o monoparentali.

L'intento è quello di garantire un'inclusione attiva dei destinatari con un approccio individualizzato che si basa prioritariamente, ma non esclusivamente, sulla leva occupazionale ed è rivolto a prevenire la radicalizzazione dei fenomeni di esclusione sociale a favore di soggetti e famiglie che assommano alle difficoltà occupazionali difficoltà di ordine sociale, di salute, economico, di conciliazione.

Sotto questo profilo si intende estendere l'esperienza realizzata con la deliberazione n. 1151/2013, volta a promuovere lo sviluppo di strategie locali per l'inclusione attiva (inclusive di politiche atte a favorire il mercato del lavoro attivo e l'accesso a servizi personalizzati) per aiutare le persone svantaggiate ad accedere o reinserirsi nel mondo del lavoro o a ricevere ulteriore formazione riducendo così il numero delle persone a rischio povertà ed esclusione. Tali strategie prevedono necessariamente la valorizzazione dei partenariati locali con il coinvolgimento degli attori istituzionali e sociali, in particolare del mondo della cooperazione.

Gli interventi si concentreranno soprattutto sull'occupabilità dei cittadini e lavoratori maturi, con oltre 50 anni di età che, proprio per questo, sono maggiormente esposti alla vulnerabilità di ingresso e reingresso nel mondo del lavoro. Saranno oggetto di attenzione, in particolare, coloro i quali hanno responsabilità familiari, o padri e/o madri di famiglia monoreddito che faticano a far quadrare il bilancio familiare. Per questo motivo, ai più consueti strumenti di rafforzamento delle competenze delle persone, saranno affiancati nuovi strumenti di welfare integrativo.

Target e interventi

Nel 2015 il quadro delle azioni attivabili per favorire l'occupabilità e l'occupazione dei destinatari, riguarderà interventi di welfare generativo finalizzati a valorizzare le risorse personali rendere proattiva la persona anche attraverso un adeguato sostegno al reddito.

Gli interventi saranno rivolti persone maggiormente vulnerabili e a rischio di esclusione sociale con priorità ai lavoratori/lavoratrici disoccupati over 40 con responsabilità familiari, residenti in Regione Veneto e in possesso dei seguenti requisiti:

- Avere un indicatore di situazione economica equivalente - ISEE inferiore a 5.000 euro riferito all'anno 2014;
oppure
- vivere in famiglia con indicatore di situazione economica equivalente - ISEE compreso tra 5.000 e 10.000 euro riferito all'anno 2014;
oppure
- essere capofamiglia con l'indicatore di situazione economica equivalente - ISEE inferiore a 20.000 euro riferito all'anno 2014;
oppure
- vivere in famiglie numerose con almeno 4 figli a carico con situazione ISEE inferiore a 25.000 euro

Questa linea di priorità, pertanto, si articolerà nei seguenti interventi:

Progetti integrati per l'inserimento al lavoro di persone maggiormente vulnerabili, a rischio di discriminazione e reti di sostegno

Si tratta di interventi multi professionali e sperimentali orientati a rendere effettiva l'inclusione sociale attiva dei destinatari. Saranno realizzate sia azioni rivolte alla persona (attraverso interventi di orientamento, *counselling* e formazione professionalizzante) sia azioni specifiche mirate all'innovazione dei sistemi di welfare, all'attivazione e coinvolgimento dei cittadini anche attraverso l'apertura dei sistemi di governance territoriali agli stessi producendo nello stesso tempo senso di appartenenza e benessere per la collettività. Nello specifico il conseguimento dell'obiettivo permetterà un sensibile incremento del tasso di partecipazione attiva dei soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro. I destinatari di questo intervento sono:

- Soggetti svantaggiati ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della legge 381/1991
- Soggetti a rischio di esclusione sociale e povertà, altri soggetti particolarmente vulnerabili
- Soggetti con disabilità
- Soggetti appartenenti a famiglie senza reddito, monoparentali o monoreddito con figli a carico.

Lavori di pubblica utilità

Si intende riproporre l'intervento di cui alla DGR n. 804 del 27 maggio 2014 cofinanziando progetti di lavori di pubblica utilità a favore di soggetti ultratrentacinquenni, disoccupati e che non fruiscono di ammortizzatori sociali o di trattamento pensionistico. I disoccupati saranno impiegati nello svolgimento di lavori di pubblica utilità presso i comuni o loro enti strumentali o società partecipate dai comuni. L'intervento è esplicitamente mirato a dare una risposta non assistenziale a quanti non hanno altre possibilità di integrazione di reddito. Il contributo regionale deve essere integrato da una quota comunale aggiuntiva. Le attività di pubblica utilità sono individuate dalle stesse amministrazioni locali e dovranno avere carattere straordinario e temporaneo.

Le risorse finanziarie disponibili per entrambe le tipologie di interventi saranno tendenzialmente pari a Euro 12.000.000,00. Nel 2015 si stima che potranno essere attivati circa 2.500 interventi, prevedendo una dote di 5000 euro con una indennità di sostegno al reddito di 2.500 euro per un percorso di 6 mesi.

3.5. "Istruzione Tecnica Superiore" e la "Formazione linguistica"

La costituzione degli Istituti Tecnici Superiori (I.T.S.) rappresenta un decisivo contributo sia alla diffusione della cultura tecnica e scientifica, sia al sostegno sistematico delle misure previste per lo sviluppo economico e la competitività del sistema Paese, in linea con i parametri europei. L' **Istruzione Tecnica Superiore**, consente lo sviluppo della cultura tecnica e professionale da raggiungere attraverso l'incontro della scuola con le associazioni imprenditoriali del settore economico e tecnologico di riferimento e degli Enti locali.

La Regione del Veneto è stata partecipe e protagonista di questa evoluzione i cui risultati hanno avuto ricadute molto positive su tutto il sistema formativo regionale. Nel concreto gli ITS realizzano percorsi di istruzione finalizzati al conseguimento di diplomi di tecnico superiore, allo scopo di rispondere a fabbisogni formativi diffusi sul territorio nazionale, richiesti dal mondo delle imprese. Fino ad ora i corsi di formazione tecnica promossi dalle 6 Fondazioni del Veneto istituite nel 2010, sono stati finanziati con fondi nazionali e regionali.

Attualmente è in corso la prima annualità del piano 2014-2016, che ha autorizzato 17 corsi, dei quali ne sono stati avviati 15, per un costo totale di € 2.280.000 euro. Il **Por FSE Veneto 2014-2020** ha previsto esplicitamente un intervento diretto nel finanziamento di detta attività. Nell'ipotesi che per tutto il periodo di programmazione dovesse permanere lo stesso numero di corsi e la relativa quota a carico del MIUR, **la Regione intende investire circa di 3,2 milioni di euro a cofinanziamento delle attività**. Una somma quindi pari a 530 mila euro per ogni biennio a partire dal 2015-2017.

Per fronteggiare la crisi che ha colpito i giovani con livelli di disoccupazione senza precedenti nel 2009 il Consiglio Europeo ha approvato un quadro rinnovato di cooperazione europea in materia di gioventù (2010-2018), sulla base della comunicazione intitolata "Strategia dell'Unione europea per investire nei giovani e conferire loro maggiori responsabilità".

Europa 2020 si concentra soprattutto sui giovani e si pone come obiettivi principali la riduzione dell'abbandono scolastico e l'aumento dell'istruzione superiore. "Youth on the move" (Gioventù in movimento) inoltre, una delle sette iniziative "Faro" finalizzate a catalizzare i progressi relativi a ciascun tema prioritario fissato dall'Agenda "Europa 2020", sostiene in particolare l'efficienza dei sistemi d'istruzione e promuove la mobilità giovanile.

Partendo da queste premesse è scaturita l'iniziativa denominata **"Move for the Future"**, in favore degli studenti iscritti al 3° e 4° anno di tutti gli indirizzi di studio della scuola secondaria di II grado e degli studenti del 3° ed ultimo anno dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP).

Con un bando a cofinanziamento comunitario, la Giunta Regionale ha inteso varare un vero e proprio piano di formazione linguistica su vasta scala con percorsi di 120-160 ore di durata complessiva, di cui la metà svolti in 2 settimane di permanenza in uno degli Stati UE.

L'iniziativa in realtà presenta molteplici obiettivi, a cominciare dalla innovativa metodologia di alternare apprendimenti tradizionali e formazione in contesti extrascolastici, favorendo di fatto apprendimenti informali e non formali.

Circostanza che a sua volta doterebbe la futura forza lavoro di quelle competenze linguistiche essenziali ed imprescindibili per rafforzare la ripresa dell'export veneto, per sostenere il rilancio del sistema produttivo, per avviare un nuovo ciclo occupazionale delle fasce giovanili.

Va ricordato ancora che l'iniziativa, che si conclude entro il 30 aprile 2015, consente agli studenti di acquisire crediti scolastici spendibili in occasione dell'esame di maturità e/o di una certificazione (B1 o B2) circa la conoscenza di una lingua straniera, nell'ambito del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue (QCER), spendibile per l'accesso agli studi universitari.

I numeri riassunti nella tabella che segue dimostrano l'ampio consenso conseguito da questa iniziativa.

"Move for the Future" (Dgr n. 2018/2013)		
N. progetti approvati	N. Destinatari	Impegno finanziario euro
194	4.698	10.880.354,84

Nella programmazione 2014-2020 la Regione intende investire ancora sulla formazione linguistica e sulla mobilità degli studenti con un'ulteriore analoga iniziativa che sarà denominata **"Move 2.0"**, con un impegno finanziario che, nonostante le risorse disponibili siano più che dimezzate rispetto a quelle del bando precedente, sarà di 25,8 milioni di euro nei 7 anni, nel corso dei quali circa 12.000 giovani potranno migliorare la loro formazione linguistica, acquisendo la certificazione linguistica di base o di livello superiore a quella già posseduta, ed potranno così accrescere le loro potenzialità di entrare nel mondo del lavoro.

3.6. L'occupazione e la disoccupazione giovanile tra problemi di offerta (qualificazioni professionali adeguate) e problemi di domanda (opportunità di training e di lavoro)

Il ridimensionamento dei livelli occupazionali ha determinato per tutte le classi di età, rispetto alla situazione ante 2008, una contrazione del tasso di occupazione. Per i giovani, in particolare, ciò ha significato un netto incremento delle difficoltà sia a incrociare la prima occasione di impiego sia a fare un'esperienza di rapporto di lavoro di consistente durata. In dieci anni, tra il 2004 e il 2014, il tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) è sceso in Veneto dal 56% al 38% mentre il tasso di disoccupazione per la medesima classe di età è salito dal 9 al 18%.

Anche le analisi dei fabbisogni occupazionali delle imprese fanno emergere un quadro complessivo ancora sfavorevole per l'occupazione giovanile: emerge come le preferenze per gli under 30 siano in costante diminuzione, se si considera che nel 2010 ben il 33,6% delle assunzioni riguardava i giovani fino a 29 anni di età, mentre nel 2014 tale percentuale è scesa al 27,2%.

La domanda di lavoro giovanile lascia intravedere maggiori sbocchi occupazionali nel turismo (24,1% delle assunzioni di under 30 contro il 18,2% di quelle di over 30), nel commercio (22,6 contro 12,1%) e nei servizi avanzati e tecnologici, vale a dire quelli informatici e delle telecomunicazioni, insieme a quelli avanzati di supporto alle imprese e quelli finanziari-assicurativi (nel loro insieme, 10,4 contro 8,1%). In tali settori, l'intraprendenza dei giovani e la loro creatività sono essenziali per una forte qualificazione dell'offerta di servizi. Dal punto di vista dei fabbisogni professionali, le professioni qualificate del commercio e servizi sono quelle che offrono le maggiori opportunità di impiego ai giovani, insieme alla professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, comprese anche quelle dirigenziali.

Le figure professionali ad alta intensità di richiesta per gli under 30 sono i tecnici del lavoro bancario (per il 60% delle relative assunzioni le imprese preferiscono esplicitamente gli under 30), i tecnici del marketing (58,7%) e i disegnatori industriali (53%), oltre ad una professione di elevata specializzazione corrispondente agli specialisti in contabilità e problemi finanziari (61,7%).

Tali professioni prevedono un'elevata formazione specialistica e competenze qualificate.

Sarà posta attenzione anche allo sviluppo di azioni che favoriscono il rientro di persone altamente qualificate che, per ragioni contingenti alla domanda espressa dal mercato del lavoro, si trovino momentaneamente all'estero. Saranno poste in essere le condizioni di un loro rientro in modo che il tessuto produttivo della nostra comunità territoriale non perda l'investimento formativo realizzato ma tragga vantaggio dalla loro esperienza all'estero e si consolidi la loro permanenza in Veneto.

Inoltre, le competenze ritenute strategiche sono di due tipologie:

- competenze tecnico-specialistiche prioritariamente legate alle lingue straniere e all'informatica; entrambe devono avere un alto livello di specializzazione legato alla specifica attività da svolgere in azienda;
- competenze trasversali inerenti, in particolare, la capacità di lavorare in gruppo e di problem solving ma anche, indipendentemente dal settore di appartenenza e dalle dimensioni dell'azienda, competenze relazionali e attitudini personali quali l'intraprendenza;
- si segnalano inoltre le abilità nel gestire rapporti con clienti (ritenuta molto importante per il 49% delle assunzioni di under 30), la capacità di lavorare in gruppo (47%), la flessibilità e l'adattamento (43%) e la capacità comunicativa scritta e orale (42%).

In quest'ottica, la Regione del Veneto risponde a tali fabbisogni finanziando i percorsi nell'ambito della Garanzia Giovani che si basano sulla costituzione di una rete territoriale di soggetti sia pubblici che privati, in grado di offrire un insieme articolato di opportunità formative, di accompagnamento e supporto finalizzate all'inserimento e alla permanenza nel mondo del lavoro dei giovani.

Le tipologie progettuali previste, al fine di garantire la massima copertura dei fabbisogni espressi dal territorio regionale, sono due: *progetti settoriali* (si riferiscono ad un singolo e particolare settore della produzione di beni, fornitura di servizi e commercio) e *progetti territoriali* (sono rivolti ad una provincia veneta e devono prevedere un partenariato strettamente correlato alla provincia scelta).

Infine si valuteranno tutte le misure di semplificazione possibili nelle figure contrattuali destinate all'inserimento dei giovani – per esempio l'apprendistato – anche in relazione ai processi nazionali di riforma, in corso di definizione.

4. STRUMENTI

Per garantire l'efficacia degli interventi previsti dal Piano e conseguire i risultati attesi è necessario che siano assicurati tutti i prerequisiti di carattere normativo, regolatorio e programmatico. Il POR-FSE 2014/2020 ha messo in luce come gli interventi di sistema e le specifiche misure realizzati dalla Regione nel campo delle politiche del lavoro e della formazione concretizzino il principio di condizionalità.

Tuttavia la Regione intende sviluppare un processo continuo di potenziamento ed adeguamento delle strutture e degli strumenti di intervento, garantendo la loro costante manutenzione ed evoluzione.

4.1. Il potenziamento della rete dei servizi per il lavoro

Il quadro di incertezza che si è determinato in ordine alla futura destinazione dei servizi pubblici per l'impiego costituisce un obiettivo ostacolo al processo di riorganizzazione e di rilancio che la Regione aveva avviato con le DGR n. 1255 del 16 luglio 2013 (Direttiva SPI) e con la successiva n. del 550 del 14 aprile 2014 (Progetto E-Work – Rete telematica dei servizi per il lavoro).

La Regione, infatti, sulla base delle previsioni della propria legge regionale, ha in questi anni fortemente operato per realizzare una **Rete di servizi per il lavoro** idonea ad affrontare le sfide del nuovo mercato del lavoro, agendo in più direzioni:

1. realizzando i tre pilastri della Rete (sistema di accreditamento, sistema informativo lavoro, standard operativi e gestionali);
2. adottando politiche attive che prevedono un'azione cooperativa tra centri per l'impiego, agenzie per il lavoro e enti accreditati;
3. mettendo a punto gli strumenti per un'azione più efficace dei servizi (disciplina dei tirocini, patto di prima occupazione, contratto di ricollocazione);
4. sperimentando nuove forme di finanziamento delle misure e degli interventi di politica attiva (bandi a sportello, doti lavoro, voucher).

La Regione, pertanto, ha già espresso nelle sedi di confronto istituzionale la propria ferma contrarietà ad ogni ipotesi di Agenzia Nazionale, che incorpori i centri per l'impiego, assumendo funzioni di gestione nel territorio regionale dei servizi e delle politiche del lavoro, in quanto ritenuta non solo invasiva delle competenze regionali, ma profondamente sbagliata sotto il profilo organizzativo e funzionale.

La Regione, pertanto, porrà in essere tutte le azioni necessarie per preservare il proprio sistema regionale dei servizi per il lavoro, determinante per la realizzazione della programmazione regionale.

In questi lunghi anni di crisi la Regione ha concretamente "utilizzato" la Rete regionale dei servizi per il lavoro per la realizzazione di interventi e misure di politica attiva. Allo stato attuale si può affermare che il sistema integrato pubblico-privato di servizi per il lavoro costituisca una realtà di assoluto rilievo, sia in termini di consistenza, sia in termini di articolazione e distribuzione nel territorio, sia infine in termini di operatività e di prestazioni. Complessivamente la situazione attuale restituisce un sistema di servizi per il lavoro la cui architettura organizzativa ed informativa è ben definita ed che per gran parte delle sue componenti essenziali è pienamente operativa.

Durante la fase di gestione della crisi occupazionale dal 2009 al 2012, quando era obbligatorio erogare una politica attiva a tutti i beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga, il sistema dell'accreditamento contava mediamente su 200 operatori con circa 630 sedi in cui erano impegnati complessivamente oltre 1.500 addetti. Attualmente risultano operativi 193 operatori con 573 sedi e 680 addetti. Poco più di 100 operatori sono anche accreditati alla formazione, mentre sono solo 21 gli operatori che sono unicamente agenzie per il lavoro. In questi anni, quindi, si è verificato un avvicinamento tra il mondo della formazione e il mondo del lavoro per la creazione di sinergie, per un'offerta di servizi di politiche del lavoro più completa ai disoccupati. Questo avvicinamento si è manifestato con la richiesta da parte di diversi organismi di formazione dell'accreditamento ai servizi per il lavoro e la contemporanea richiesta di molti operatori di servizi al lavoro di ottenere l'accreditamento alla formazione, direttamente o attraverso società o enti paralleli. Il sistema, inoltre, evidenzia una propria capacità di trasformarsi e di allinearsi alle esigenze espresse nei bandi regionali sia riguardo al numero di sedi o sportelli, sia soprattutto in relazione al fabbisogno di personale occorrente per l'erogazione di servizi, quali colloqui di orientamento e accompagnamento al lavoro.

Le azioni della Regione saranno finalizzate a elevare i livelli di efficienza ed efficacia dei processi e dei soggetti operanti nel mercato del lavoro, per migliorare il livello di *performance* complessivo e favorire un incremento del *matching* tra domanda e offerta. In attesa della definizione delle competenze istituzionali si procederà all'ulteriore intervento di miglioramento dei servizi pubblici. Si porrà in essere un sistema di valutazione delle *performance* degli operatori accreditati ai servizi per il lavoro in cui si terranno in considerazione soprattutto i risultati dell'intervento che gli operatori avranno realizzato sull'utenza. La

Regione infatti è indirizzata a selezionare la platea dei soggetti accreditati sulla base della qualità del servizio e dei risultati.

Per potenziare la Rete dei servizi per il lavoro, si opererà in tre direzioni:

- a) rafforzamento dei servizi di placement universitario e scolastico, con azioni di supporto volte a fornire risorse organizzative e professionali, con l'obiettivo di incrementare quantitativamente e qualitativamente i servizi offerti;
- b) promozione e sostegno alla costituzione nei territori di reti di partenariato, per rafforzare il raccordo pubblico-privato nelle politiche di inclusione, secondo le previsioni della legge regionale n. 3/2009;
- c) programmi di ulteriore miglioramento dell'organizzazione e di rafforzamento delle competenze per gli operatori dei servizi per il lavoro.

4.2. La piattaforma tecnologica

La Regione da tempo si è dotata di un sistema informativo (SILV – Sistema Informativo Lavoro Veneto) in grado di gestire in forma integrata le informazioni relative ai movimenti sul mercato del lavoro e agli interventi di politica attiva. Il SILV, attraverso specifiche applicazioni integrate nel portale regionale Cliclavoro Veneto, è in grado di fornire una gamma di servizi alle diverse tipologie di utenza (lavoratori, datori di lavoro, operatori dei servizi per il lavoro) che permettono l'informatizzazione della maggior parte dei processi di erogazione di servizi nonché delle relative misure di politica attiva. Con ciò sono facilitate e rese più efficienti le operazioni a) di monitoraggio e controllo amministrativo; b) di accesso da parte degli utenti a servizi, agevolazioni e misure di sostegno; c) di gestione delle attività da parte degli operatori dei Servizi per il lavoro. Il SILV inoltre è in grado di interagire con il sistema informativo nazionale per il lavoro attraverso specifici servizi di cooperazione applicativa, ciò con particolare riguardo alla gestione delle comunicazioni obbligatorie di avvio, variazione e cessazione dei rapporti di lavoro e della gestione della Scheda Anagrafico Professionale (SAP) del lavoratore che costituisce la base informativa unitaria a livello nazionale delle informazioni sui lavoratori.

Ad oggi i lavoratori, tramite i servizi di Cliclavoro Veneto, possono accedere alle informazioni sulla disponibilità delle diverse linee di intervento, aderire alle singole misure, interagire con i Servizi per il lavoro, svolgere azioni di ricerca attiva d'impiego attraverso la pubblicazione del proprio curriculum o effettuando ricerche tra le offerte d'impiego. I datori di lavoro, sempre attraverso i servizi di Cliclavoro Veneto, possono aderire a specifici programmi, pubblicare offerte d'impiego, effettuare ricerche di lavoratori e interagire con lavoratori e Servizi per il lavoro. Gli operatori dei servizi per il lavoro pubblici o privati attraverso l'applicazione IDO, anch'essa integrata in Cliclavoro Veneto, gestiscono l'erogazione dei servizi potendo sia interagire direttamente con lavoratori e datori di lavoro sia effettuare le operazioni amministrative correlate. Il sistema, coprendo di fatto l'intero ciclo di erogazione dei servizi, rende inoltre possibile alla Regione e ai Servizi per il lavoro di effettuare un monitoraggio completo e tempestivo della realizzazione delle singole linee di intervento.

Il processo di sviluppo evolutivo della piattaforma tecnologica ha subito una accelerazione grazie al Programma "Garanzia Giovani" ed ulteriori sviluppi sono in corso nell'ambito del Progetto E-Work.

La piattaforma garantisce ampiamente le condizioni per l'implementazione degli interventi previsti dal Piano, ferma restando l'esigenza di garantire le necessarie risorse per la sua manutenzione e per gli sviluppi adeguativi che le singole misure richiederanno.

4.3. Il sistema di certificazione delle competenze

Garantire la valorizzazione degli apprendimenti della persona e quindi identificare, validare e certificare le competenze comunque acquisite nel corso della sua vita, facilita l'ingresso nel mondo del lavoro, agevola la flessibilità nell'occupazione e consente lo sviluppo delle competenze della persona ai fini di una loro effettiva spendibilità.

Guardando al mercato del lavoro, i vantaggi consistono in una maggiore trasparenza sulle competenze della forza lavoro, nella migliore corrispondenza tra le competenze e la domanda di lavoro e nella facilitazione della mobilità nel mercato del lavoro europeo.

I servizi che conducono alla validazione ed eventualmente alla certificazione di competenze acquisite dalla persona non solo in contesti di istruzione e formazione ma anche di lavoro e di vita sociale e quotidiana, saranno proposti e utilizzati in modo funzionale e trasversale agli interventi che saranno avviati a favore dell'inserimento e del reinserimento lavorativo.

Vi sono almeno tre motivi per cui la persona può essere interessata a ottenere una certificazione di competenze.

Il primo motivo è quello di ottenere riconoscimenti (crediti, esenzioni a frequentare parti di percorso) spendibili nei sistemi formali. In questo caso le istituzioni di Istruzione e Formazione sono i soggetti cui spetta la definizione del "valore" attribuibile agli apprendimenti riconosciuti.

Un altro scopo è quello di promuovere una maggiore consapevolezza nella persona affinché possa portare avanti le proprie scelte professionali e di sviluppo di carriera nel modo più consapevole e concreto possibile. In questo caso il soggetto più importante è la persona stessa, in grado di ricondurre il valore del servizio al proprio percorso e alle proprie aspettative.

Il terzo e fondamentale motivo per cui una persona potrebbe chiedere la certificazione di competenze acquisite è di ottenere riconoscimenti significativi utili a entrare e/o rientrare nel mercato del lavoro. In questo caso gli interlocutori più importanti sono le parti sociali e datoriali che sono chiamate in causa nel definire "il valore", la significatività e quindi la spendibilità delle competenze comunque acquisite dalla persona.

Il coinvolgimento delle Istituzioni formative, delle parti datoriali e delle parti sociali è indispensabile per il funzionamento dei servizi che conducono alla certificazione di competenze comunque acquisite dalla persona e lo è in termini di credibilità, spendibilità e riconoscimento sociale. In questo senso, si lavorerà anche per assicurare sempre più tale coinvolgimento, già avviato in modo graduale, e offrire servizi sempre più di qualità.

La definizione di un repertorio regionale dei profili professionali, parallelamente al processo in corso a livello nazionale, completerà il sistema veneto delle competenze già impostato con le linee guida per il riconoscimento degli apprendimenti informali e non formali. Per il raggiungimento di tale obiettivo saranno istituiti dei tavoli di confronto con le parti sociali volti a garantire la validazione dei profili professionali.

4.4. Il sistema di formazione degli adulti e delle reti per l'apprendimento permanente

In una società in continuo divenire, come la nostra, è importante che le persone siano stimolate e accompagnate verso l'apprendimento permanente, ovvero la possibilità di aggiornare le proprie conoscenze e abilità per facilitare l'inserimento in nuovi contesti civici e occupazionali. I servizi pubblici e privati devono ripensarsi al fine di essere un efficace punto di riferimento per i giovani, i lavoratori, i disoccupati e tutti coloro che intendano migliorarsi e riqualificarsi.

I cittadini devono poter verificare se le proprie competenze sono richieste dal mercato del lavoro o se invece sia necessario svolgere ulteriore formazione e, in questo caso, devono poter trovare facilmente i corsi o le attività necessarie per tornare ad essere spendibili.

Per far questo saranno necessarie reti territoriali di soggetti pubblici e privati che insieme sostengono la persona nel suo "diritto" a migliorare le proprie competenze e a vederle riconosciute nei differenti contesti. Ne faranno parte:

- le Università e le Istituzioni scolastiche che includeranno l'apprendimento permanente nelle proprie strategie istituzionali e garantiranno un'offerta formativa flessibile;
- i servizi pubblici e privati per l'impiego e idonei servizi di orientamento e consulenza con specifico accreditamento regionale;
- le imprese, attraverso rappresentanze datoriali e sindacali e le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura per promuovere la crescita del sistema imprenditoriale;
- i soggetti del terzo settore che dimostreranno di avere le caratteristiche necessarie.

La costruzione delle nuove reti comporta un importante ruolo per la Regione, la quale deve definire i livelli territoriali significativi, individuare i soggetti che possono portare un utile contributo, reperire le risorse e coordinare le attività ai differenti livelli garantendo il raggiungimento dei risultati prefissi.

A beneficiarne saranno soprattutto i soggetti più in difficoltà, ovvero le persone escluse dal mondo del lavoro perché le loro competenze sono obsolete o esse sono discriminate per razza, età o genere. La Regione intende sostenere soprattutto coloro che sono inattivi perché sfiduciati e che possono trovare in questo nuovo sistema di servizi l'aiuto necessario.

Si svilupperà il sistema delle reti con particolare attenzione ai percorsi per adulti finalizzati al recupero dell'istruzione di base, al conseguimento di qualifica/diploma professionale o qualificazione professionale e alla riqualificazione delle competenze (specialmente le TIC).

Inoltre si opererà per il miglioramento dell'utilità dei sistemi di insegnamento e di formazione per il mercato del lavoro, favorendo il passaggio dall'istruzione al mondo del lavoro.

Il nuovo assetto delle reti per l'apprendimento permanente consentirà il raccordo tra i processi per il riconoscimento delle competenze comunque acquisite e quelli relativi all'orientamento permanente e garantirà pertanto maggiore efficienza nell'uso delle risorse. In tal senso si ritiene di dare rapida attuazione all'Accordo Stato Regioni del 10 luglio 2014 che definisce le Linee strategiche di intervento in merito ai servizi per l'Apprendimento permanente e alle reti territoriali.

4.5. Strumenti di attuazione degli interventi di formazione continua

Le iniziative che si intendono realizzare a sostegno della competitività dei sistemi produttivi, attraverso interventi di valorizzazione delle competenze, ponendosi all'interno del quadro tracciato anche dalla PRU, saranno realizzate sia attraverso bandi dedicati, sia attraverso iniziative che prevedono l'utilizzo di "bandi" congiunti con il FESR, oppure avvalendosi di voci di spesa tipicamente di competenza del FESR (la c.d. clausola di complementarità).

Il FSE si propone di supportare, infatti, l'obiettivo di competitività dei sistemi produttivi con azioni che prevedono incentivi per l'autoimpiego, l'autoimprenditorialità e il trasferimento di impresa (ricambio generazionale); interventi formativi (anche a domanda individuale) strettamente collegati alle esigenze di inserimento e reinserimento lavorativo, prioritariamente indirizzati ai target maggiormente sensibili (over 55, disoccupati di lunga durata, cittadini con bassa scolarità) e alle iniziative di formazione specialistica (in particolare rivolti alla green economy, blue economy) e per l'imprenditorialità; percorsi formativi connessi al rilascio di qualificazioni inserite nei repertori nazionale o regionali (anche a domanda individuale) corredati ove appropriato da azioni di orientamento.

Nell'ottica di favorire l'innovazione delle modalità di erogazione dei percorsi formativi vengono messi a disposizione anche altri strumenti che privilegino l'interazione tra discente e docente:

- visite di studio o visite aziendali per il confronto con altri contesti regionali, interregionali e/o transnazionali;
- *learning week* intesa come attività di formazione residenziale che privilegia modalità di apprendimento esperienziali;
- *action research* come attività assistita da consulenti senior che porta all'elaborazione di un vero e proprio progetto di sviluppo aziendale o di individuazione di nuovi business.

Viene data, inoltre, la possibilità di usufruire dell'erogazione di borse di studio per la partecipazione a corsi di specializzazione o master che presentano contenuti di elevato livello non diversamente fruibili e dell'erogazione di borse per l'inserimento in azienda di ricercatori, dottorandi o figure di alta specializzazione.

Sono previsti bandi a sportello che permettono di realizzare progetti immediatamente cantierabili, tarati sui fabbisogni immediati di singole aziende anche micro o piccole. Per i fabbisogni di specifici settori o per particolari profili considerati di fondamentale importanza in ambito aziendale saranno previsti bandi di ampio respiro che permettano a più imprese di formare le proprie risorse umane creando una rete virtuosa di formazione e comunicazione.

In linea con quanto previsto dal POR FSE si curerà l'implementazione del principio della bilateralità valorizzando le esperienze fatte nella precedente programmazione e le collaborazioni instaurate con gli enti bilaterali territoriali.

4.6. I principi della responsabilità sociale quale fattore competitivo per lo sviluppo dell'impresa

Sostenibilità e responsabilità sociale sono tematiche centrali nello sviluppo del sistema produttivo veneto. Sin dal 2006, con la sottoscrizione di specifici Protocolli d'intesa firmati tra la Regione e Unioncamere del Veneto e nel 2009 con la con la L.R. n. 3 del 13 marzo che tracciava le "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro", è stato formalizzato l'interesse a promuovere e sostenere interventi finalizzati al perseguimento della responsabilizzazione sociale delle imprese come integrazione volontaria delle problematiche sociali ed ambientali nelle attività produttive e commerciali e nei rapporti con le comunità ed il territorio ove le imprese operano.

Dal 2012 ha preso il via il progetto Interregionale/transnazionale "Creazione di una rete per la diffusione della CSR" che vede il Veneto insieme alla Liguria, capofila di un gruppo di regioni (Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Umbria, Toscana, Valle d'Aosta) che si sono impegnate in interventi volti ad aumentare la diffusione della CSR tra le imprese e in un processo di scambio e apprendimento reciproco e di collaborazione per lo sviluppo di prodotti comuni. Nell'ambito di tale progetto è stato definito un set di indicatori di auto-valutazione in tema di RSI che è il frutto del lavoro dei rappresentanti di 13 regioni e di numerosi esperti e docenti che hanno raccolto diverse esperienze regionali. Gli indicatori sono stati sperimentati, in Veneto, nel corso della programmazione 2007-2013 in alcuni bandi relativi alla Formazione Continua e alla Garanzia Giovani.

Inoltre, nell'Aprile 2013 è stato firmato un Protocollo d'intesa tra Regione del Veneto e MISE in materia di formazione e promozione delle tematiche legate alla CSR, in base al quale il Ministero ha iniziato una collaborazione nell'ambito dei progetti che la nostra Regione svilupperà e coordinerà sia a livello regionale che a livello interregionale/transnazionale. Saranno sviluppati progetti formativi destinati ai principali stakeholder territoriali, interessando le istituzioni territoriali locali e il mondo associativo e imprenditoriale.

La Regione intende, quindi, continuare su tali linee d'intervento, tanto che, nell'ambito della nuova programmazione del POR FSE 2014-2020, sono state riservate specifiche risorse nell'ambito dell'asse inclusione sociale. L'impegno è quello di sostenere azioni di formazione e accompagnamento per favorire l'adozione, da parte delle imprese venete, di approcci e modelli organizzativi in linea con i principi della

RSI, nonché di promozione di condizioni di legalità, regolarità e di leale concorrenza delle attività produttive. Saranno inoltre realizzare iniziative volte allo sviluppo dell'imprenditorialità sociale finalizzate a realizzare progetti e reti tra pubblico, privato e privato sociale, valorizzando in particolare le esperienze della bilateralità, per l'innovazione sociale e lo sviluppo del welfare community.

4.7 Misuriamo i risultati delle politiche del lavoro

Al fine di dare concreta attuazione alle linee di sviluppo individuate nel Piano, sarà istituita una Commissione tecnica di monitoraggio e valutazione costituita da referenti del Dipartimento regionale Formazione Istruzione e Lavoro, dell'Ente strumentale Veneto Lavoro e delle Parti Sociali.

La Commissione avrà funzioni di verifica dell'andamento generale del Piano, di proposta, anche attraverso l'utilizzo di dati informativi, e di implementazione di nuove azioni laddove fosse necessario modificare o potenziare il Piano stesso.

Tale Commissione, convocata e presieduta dalla Regione Veneto, si riunirà tendenzialmente due volte all'anno. Con la stessa cadenza i risultati del monitoraggio e della valutazione saranno oggetto di confronto istituzionale tra le parti nell'ambito della Commissione regionale per la concertazione sociale.

5. RISORSE, OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

1. Tabella Risorse Finanziare 2015

Ambito di azione	DESTINATARI	Finanziamento	RISORSE €
Formazione continua	lavoratori e imprese	POR FSE 2014 / 2020 Asse Occupabilità	19.000.000
Assegni di ricerca	Ricercatori		2.800.000
<i>Outplacement</i>	lavoratori e imprese		3.800.000
Pari opportunità	Donne		5.000.000
Servizi al lavoro	servizi al lavoro		2.500.000
Politiche attive	Disoccupati		10.200.000
	disoccupati di lunga durata	POR FSE 2014 / 2020 Asse Inclusione Sociale	14.000.000
Azioni integrate di coesione territoriale	soggetti svantaggiati		10.000.000
Responsabilità sociale d'impresa	lavoratori e imprese		5.000.000
Lavori di pubblica utilità	disoccupati	Fondi regionali o nazionali	2.000.000
Formazione linguistica e mobilità degli studenti	giovani studenti	POR FSE 2014 / 2020 Asse Istruzione e Formazione	3.600.000
			77.900.000

2. Priorità e tempi di realizzazione

Ambito di azione	DESTINATARI	Finanziamento	Tempi di realizzazione
Formazione continua	lavoratori e imprese	POR FSE 2014 / 2020 Asse Occupabilità	I quadrimestre
Assegni di ricerca	Ricercatori		II quadrimestre
<i>Outplacement</i>	lavoratori e imprese		I quadrimestre
Pari opportunità	donne		III quadrimestre
Servizi al lavoro	servizi al lavoro		II quadrimestre
Politiche attive	disoccupati		I quadrimestre
	disoccupati di lunga durata	POR FSE 2014 / 2020 Asse Inclusione Sociale	I quadrimestre
Azioni integrate di coesione territoriale	soggetti svantaggiati		III quadrimestre
Responsabilità sociale d'impresa	lavoratori e imprese		III quadrimestre
Lavori di pubblica utilità	disoccupati	Fondi regionali o nazionali	II quadrimestre
Formazione linguistica e mobilità degli studenti	giovani studenti	POR FSE 2014 / 2020 Asse Istruzione e Formazione	III quadrimestre

3. Tabella Obiettivi e Risultati Attesi

Ambito di azione	Tipologia di destinatari	n. destinatari/aziende	Obiettivo	Indicatore di risultato	Valore target
Formazione continua	lavoratori e imprese	3.200/1.600	Mantenimento o espansione dei livelli occupazionali nelle imprese servite	Variazione occupazionale complessiva nelle imprese servite (a 1 anno dalla conclusione dell'intervento)	>0
Outplacement	lavoratori e imprese	1.000	Inserimento occupazionale	Variazione occupazionale complessiva nel bacino di destinatarie raggiunto	80%
Pari opportunità	donne	1.250	- Mantenimento dell'occupazione (occupate) - Inserimento occupazionale (disoccupate)		>0
Politiche attive	disoccupati	2.500	Inserimento occupazionale	Tasso di occupazione lordo* entro 1 anno dalla conclusione dell'intervento	80%
	disoccupati di lunga durata	3.500		Tasso di occupazione lordo* entro 1 anno dalla conclusione dell'intervento	75%
Azioni integrate di coesione territoriale	soggetti svantaggiati	1.800		Tasso di occupazione lordo* entro 1 anno dalla conclusione dell'intervento	70%
Lavori di pubblica utilità	disoccupati	500		Tasso di occupazione lordo* entro 1 anno dalla conclusione dell'intervento	70%
Assegni di ricerca	Ricercatori	120		- Trasferimento di know how e di profili di eccellenza alle imprese - Valorizzazione delle risorse umane di alto profilo	Numero di partecipanti che trovano lavoro, anche autonomo, entro 6 mesi dall'intervento
Responsabilità sociale d'impresa	lavoratori e imprese	850/420	- promozione di interventi in partenariato tra pubblico, privato e privato sociale; - sostegno agli interventi e alle pratiche di RSI che si configurano come attivatori di partecipazione attiva e di welfare nei territori	Numero di aziende che adottano pratiche di RSI	75%
Formazione linguistica	Giovani studenti	1.700	Formazione linguistica	Percentuale di certificazione linguistica	>90%

* Quota di destinatari con occupazione nel periodo di riferimento